

PROCEDIMIENTO: De Aplicación General.

MATERIA: Reconocimiento de relación laboral indefinida; tutela de derechos fundamentales durante la relación laboral, subterfugio laboral y cobro de prestaciones.

DENUNCIANTE: Alejandro Velozo Sazo.

DENUNCIADO: Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

R.I.T: T-209-2018

R.U.C: 18-4-0154414-K

San Miguel, quince de octubre de dos mil diecinueve.

VISTOS:

Que ante este Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, se inició esta causa **R.I.T. T- 209- 2018, R.U.C N° 18-4-0154414-K**, en procedimiento de aplicación general, y se ha presentado el denunciante señor **ALEJANDRO VELOZO SANZO**, profesor, domiciliado en Avenida Vicuña Mackenna N° 2585, departamento 1807 B, comuna de San Joaquín, quien lo hizo asistido por el abogado don Rubén Bustillos Borja.

Por su parte, la denunciada **FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC**, organismo de prestación de servicios educacionales, representado legalmente por don Ricardo Paredes Molina, de quien se ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Avenida Vicuña Mackenna N°4917 de la comuna de San Joaquín, compareció asistida por los abogados doña Carla Palavicino Rojas y Luis Celis Rojas.

OIDOS Y CONSIDERADO:

PRIMERO: Que con fecha diecisiete de diciembre de dos mil dieciocho, se ha interpuesto denuncia por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral, reconocimiento de relación laboral indefinida, subterfugio laboral y cobro de prestaciones por parte de don **ALEJANDRO VELOZO SAZO** en contra de **FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC** con el objeto que se acoja la mencionada acción, efectuándose las siguientes declaraciones:

- 1.- Que se establezca la existencia de una relación laboral de naturaleza indefinida entre el 11 de marzo de 2015 y la fecha en curso, durante la consecución del presente juicio;
- 2.- Que se establezca 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 ex empleador y, en general, de actos que vulneran sus derechos



XNESMWBJPX

fundamentales especialmente contenidos 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 demandada el cese inmediato del comportamiento bajo apercibimiento de lo establecido en el artículo 492 del Código del Trabajo, indicándose las medidas concretas de reparación y se cursen las multas pertinentes en consideración a lo establecido en el artículo 495 N°3 y 4° del Código del Trabajo;

4.- Que se establezca que la demandada ha cometido actos de subterfugio laboral;

5.- Que se condene a la demandada al pago de las prestaciones indicadas en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, ascendente a 11 remuneraciones, esto es, la suma de \$ 18.776.087 o la suma que este tribunal se sirva determinar;

6.- Que la demandada quede condenada al pago de la multa máxima establecida en el artículo 507 del Código del Trabajo ante la existencia de subterfugio laboral;

7.- Remuneraciones adeudadas correspondientes a los meses de enero, febrero y proporcional del mes de marzo de todos los años trabajados desde marzo de 2015 hasta la fecha, esto es, la suma de \$ 15.362.253 o la suma que este tribunal se sirva determinar.

8.- Feriado anual correspondiente a toda la vigencia de la relación laboral, calculado sobre la base de una remuneración mensual ascendente a \$ 1.706.917 o la suma que este tribunal se sirva otorgar;

9.- Gratificaciones legales en virtud de lo establecido en el artículo 47 del Código del Trabajo desde la fecha de inicio de la relación laboral hasta la fecha;

10.- Cotizaciones de seguridad social correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo desde el 11 de marzo de 2015;

11.- Horas extraordinarias correspondientes a 50 horas semanales en los últimos 6 meses; todo con reajustes, intereses, multas y costas de la causa.

Funda su presentación indicando que ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de la demandada el 11 de marzo de 2015 celebrando un contrato de trabajo a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2015. Refiere que dicho sistema de contratación a plazo fijo se repitió de manera 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 el mismo durante los meses de diciembre o agosto de cada año con el objeto de adecuar la carga académica del segundo semestre. Refiere que según lo pactado, las labores para las cuales fue contratado consistían en las de profesor de ingeniería y matemáticas, servicios que fueron prestados en la sede ubicada en la comuna de San Joaquín, esto es, en Avenida Vicuña Mackenna N°



4917 de la comuna de San Joaquín), percibiendo por estos servicios una remuneración ascendente a la suma de \$ 1.706.917, todo esto, según anexo de contrato de trabajo celebrado el 31 de octubre de 2018. Indica que los contratos a plazo fijo suscritos en el mes de marzo de cada año se extendían hasta diciembre de cada año siendo los mismos modificados mediante un anexo que se celebraba durante el año con el objeto de adecuar el contrato de trabajo a la carga de trabajo establecida para el segundo semestre. Sostiene que la modalidad de contratación antes indicada se repitió de manera constante en el tiempo hasta la fecha, agregando que en todo el tiempo en que ha prestado servicios a la demandada se ha visto privado de parte importante de sus prestaciones y derechos, todas las cuales están siendo reclamadas en el presente libelo. Agrega que pese a la modalidad de sus contratos de trabajo, durante los meses de enero y febrero existía de todas formas un trabajo de planificación de los respectivos cursos por lo que en definitiva las labores eran ejecutadas de forma constante durante todo el año; lo anterior, ya sea por aplicación de lo establecido en el artículo 159 N°4 inciso 2° o 4° del Código del Trabajo o por aplicación de la primacía de la realidad, cuestión que determina en definitiva que el tipo de contrato de trabajo vigente entre las partes corresponde a uno de naturaleza indefinida, debiendo darse lugar a las prestaciones que por su no reconocimiento no ha podido percibir. Indica que debido a los constantes contratos a plazo fijo no ha podido acumular antigüedad laboral y no ha incorporado a su patrimonio aquel efecto necesario para ser acreedor a indemnizaciones, generándose lagunas previsionales o la falta de vacaciones pagadas. Refiere que pese a lo anterior, a través del portal Web de la demandada puede obtener certificados de antigüedad laboral en los que expresamente se indican las fechas en que ha prestado servicios para la demandada lo que implica el reconocimiento expreso de su relación laboral indefinida.

En relación a los hechos constitutivos de tutela laboral, sostiene que los mismos han ocurrido durante toda la vigencia de la relación laboral por lo que aquellos se han producido durante toda la vigencia de la relación laboral. Reitera que pese a haber suscrito contratos a plazo fijo los que decían relación con la duración del periodo académico (marzo a diciembre) dicha relación laboral se extendía de manera reiterada en el tiempo, utilizándose el mismo hasta la actualidad. Indica que su relación laboral ha estado prolongada artificialmente durante el tiempo mediante contratos a plazo fijo que se vencen y renuevan año a año. Sostiene que pese a lo anterior, diversos trabajadores del mismo empleador poseen actualmente contratos de duración indefinida lo que no tiene explicación razonable alguna sino que responde directamente a un acto de discriminación y



por ende vulneratorio de derechos fundamentales por parte del empleador pues muchos de esos docentes comenzaron a prestar servicios en tal calidad mucho tiempo después que él. Sostiene que lo anterior se ha gestado no por iniciativa del empleador sino que el mismo se ha visto forzado a realizarlo en consideración a las circunstancias particulares de determinados trabajadores pues para dar estricto cumplimiento a la norma laboral, aquel se ha visto en la necesidad de regularizar su situación contractual mediante la celebración de contratos de duración indefinida; ejemplo de lo anterior dice relación con las trabajadoras con fuero maternal pues en relación a ellas Duoc ha debido celebrar contratos de duración indefinida con el objeto de no infringir sus derechos; agrega que es de público conocimiento que entre las docentes se diga que si quieren pasar a contrato de duración indefinida deben embarazarse; igual situación ocurre con aquellos que detentan una situación especialísima consagrado en el Código del Trabajo y que resulten incompatibles con la modalidad fraudulenta de celebración de constates contratos a plazo fijo por la duración del periodo académico por lo que la necesidad de los hechos ha importado la celebración de contratos de duración indefinida. Argumenta que tal discriminación entre distintos tipos de trabajadores lo ha afectado directamente toda vez que al no encontrarse en dicha situación especial su empleador lo ha mantenido abusivamente bajo la modalidad de contratos a plazo fijo, constituyendo aquella decisión una clara vulneración de su derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación arbitraria. Agrega que DUOC ha efectuado discriminaciones y distinciones entre sus trabajadores no basados en ningún criterio bajo el cual sea lícito distinguir sino que lo hace únicamente con el objeto de evitar posibles infracciones a la normativa laboral, vulnerándose con ello el artículo 2 inciso 3° y siguiente del Código del Trabajo. Dicha situación, sostiene, tiene lugar respecto de cualquier otro trabajador que se desempeñe en el mundo laboral a quien se le reconocen sus derechos de manera plena y respecto de quienes dado el principio de primacía de la realidad son calificados como trabajadores con un contrato de duración indefinida. Arguye que todos los trabajadores realizan exactamente las mismas labores no existiendo fundamento alguno que pueda justificar la diferencia de contratación de unos y otros. Sostiene que por lo anterior no se le han pagado sus cotizaciones de seguridad social por los meses ya indicados al igual que sus remuneraciones, feriados, etc. Junto con lo anterior, sostiene que la demandada ha modificado durante toda su relación laboral de manera unilateral su remuneración mensual pactada, asignándole menos horas de un semestre a otro. En síntesis, sostiene que en los hechos existe una clara situación de vulneración de las normas que regulan el contrato individual del trabajo y un grave atentado a sus derechos



fundamentales como trabajador de la denunciada todo lo cual ha significado una constante situación de discriminación y afectación del principio de igualdad en materia laboral lo que se ha visto sostenido en el tiempo mediante la mantención de una modalidad de celebración de contratos a plazo fijo por la duración del periodo académico; dicha situación se ha mantenido hasta el presente pues no ha concurrido ninguna situación que haya forzado al empleador a cambiar la modalidad de contratación por uno de duración indefinida. Por lo anterior, entiende que son constitutivos de discriminación arbitraria e ilícita los siguientes: 1.- Mantención en el tiempo de una modalidad de contratación efectuada mediante constantes contratos a plazo fijo desde que empezó a prestar sus servicios; 2.- la celebración de contratos de duración indefinida para diversos trabajadores de la denunciada en atención a que la modalidad de constantes contratos a plazo fijo supondría la infracción a variados derechos consagrados a favor de los trabajadores en el Código del Trabajo; 3.- la discriminación sufrida por no reunir a su respecto ninguna de las calidades que podría forzar a la celebración de contratos de duración indefinida; 4.- Merma en sus condiciones laborales por no entender la demandada que su contrato es de duración indefinida; 5.- Modificación unilateral de su contrato de trabajo lo que ha importado modificaciones en sus remuneraciones y 6) Discriminación arbitraria e ilegal al no concurrir a su respecto ninguna calidad o situación que provoque o finalmente fuerce la celebración de contratos de duración indefinida.

Junto con lo anterior, la parte sostiene que las decisiones adoptadas por la demandada responden solo al objetivo de debilitar sus derechos laborales pues mediante dicho subterfugio se exime a dicha parte de pagar las remuneraciones y demás prestaciones a que tendría derecho, eludiendo con la suscripción de los respectivos finiquitos las eventuales indemnizaciones a que tendría derecho en caso de despido por parte de su empleador. Refiere que dicho finiquito celebrado año a año no tiene ningún poder liberatorio respecto de sus derechos y obligaciones laborales pues el mismo es suscrito bajo la amenaza de no ser contratado en marzo del año siguiente siendo objeto, por tanto, de un vicio de la voluntad y de una fuerte presión psicológica. Refiere que la práctica desarrollada por su empleador durante aproximadamente 4 años por parte de su empleador ha sido planificada y llevada a cabo solo con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones laborales por parte de aquel, menoscabando sus derechos individuales tanto de su parte como de todos los trabajadores de dicha institución. Finalmente indica que dicha práctica abusiva permite a la demandada generar mayores utilidades mediante un importante ahorro en términos económicos a



costa de los trabajadores y sus derechos. Por todo lo anterior, pide que se acoja la presente demanda en todas sus partes con expresa condena en costas.

SEGUNDO: Que la demandada **FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC**, contestando la acción sometida a consideración de este tribunal, solicita el rechazo de la misma, con costas. Alega como cuestión previa las siguientes excepciones: 1.- Excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada. En efecto, indica que la misma dice relación con los contratos a plazo fijo suscritos antes de marzo de 2018 fundada en la existencia de tres finiquitos que el actor suscribió con su parte en donde declara expresamente que no se le adeuda suma alguna de dinero con ocasión de la prestación de sus servicios. Sostiene que cada uno de los finiquitos cumple con cada uno de las exigencias planteadas por el legislador, no habiendo sido impugnada su validez en el presente litigio. Refiere que por lo anterior los mismos no pueden ser declarados ineficaces pues la oportunidad procesal para introducir lo anterior precluyó con la demanda válidamente notificada a su parte. Indica que efectivamente el actor fue contratado a plazo fijo dentro del marco legalmente establecido por la ley, contrato de trabajo a plazo fijo que se extiende sólo por el año académico respectivo conforme a las necesidades y planificaciones que cada sede del Duoc UC determinare. Niega que el demandante haya tenido una relación única con su parte pues el mismo fue contratado en cuatro ocasiones distintas, absolutamente independientes una de otras pues durante los meses de enero y la primera semana de marzo de cada año no se imparten clases, no desarrollando aquellos contratados bajo dicha modalidad tareas administrativas, desarrollando solo clases y labores accesorias a las mismas (preparación de clases, evaluaciones). Refiere que los distintos contratos a plazo fijo suscritos se extinguieron por la causal contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, habiendo suscrito finiquito válidamente en 4 de ellos, finiquitos que fueron suscritos con todas las formalidades legales y con total poder liberatorio por haber sido firmados sin reserva de derechos, poder liberatorio que queda ratificado tácitamente al no haber solicitado en este proceso la invalidez de los mismos, debiendo entenderse como un hecho no discutido que los mismos han producido el efecto de poner término a cada uno de los contratos. Indica que en cada uno de los finiquitos suscritos se reconoció que los contratos se extinguían válidamente por la llegada del plazo no existiendo cuestión alguna que discutir en este proceso pues además no se han producido en ellos reserva alguna de derechos o acciones, otorgándose por el contrario el más amplio, completo y total finiquito a su parte, todo a la luz de lo establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo. Refiere que el finiquito legalmente celebrado por ser de naturaleza transaccional tiene la misma fuerza que una sentencia firme o



ejecutoriada al tener el efecto de cosa juzgada a la luz de lo establecido en el artículo 2460 del Código Civil y provoca el término de la relación laboral en las condiciones que en él se consigna, agregando además que en la especie existió consentimiento y poder liberatorio en los aspectos que formaron parte de la relación laboral extinguida sin que resulte legítimo cuestionar dicho consentimiento el cual no ha merecido reproche alguno por la contraparte.

Junto con la excepción anterior, la parte opone la excepción de caducidad de la tutela laboral. En relación a ésta, sostiene que la parte demandante interpuso su acción más allá del plazo de 60 días contados desde que se produjo la supuesta vulneración de derechos fundamentales alegada que consiste básicamente en la celebración de los contratos de trabajo a plazo fijo, lo que ocurrió por última vez en marzo de 2018. En vista de lo anterior, sostiene que habiendo ingresado la demanda con fecha 17 de diciembre de 2018 y dada la fecha en que ocurrieron los hechos que estima vulneratorios, ha transcurrido con creces el plazo para efectuar la denuncia respectiva, operando en consecuencia la caducidad de la acción pues los hechos lesivos alegados por el demandante son anteriores al plazo fijado por el legislador. Indica que el plazo respectivo se cuenta desde la ejecución del hecho vulneratorio y no desde que se produzcan sus consecuencias al tenor literal del artículo 486 inciso final del Código del Trabajo; siendo el hecho objetivo y cierto la suscripción del contrato a plazo fijo en el mes de marzo de 2018 o, en su defecto, la fecha de suscripción del último anexo de contrato de trabajo, el día 31 de agosto de 2018, en ambos casos el plazo se encontraría precluido. Por lo anterior, entiende que en la especie el plazo de caducidad ha operado en el presente proceso, debiendo el mismo ser acogido para todos los efectos legales, no existiendo por lo demás periodo de tiempo de suspensión de dicho plazo por no haberse efectuado actuaciones administrativas.

Junto con lo anterior, la parte sostiene que la acción establecida en este proceso no cumple con las exigencias establecidas en el artículo 490 y 446 N°4 del Código del Trabajo pues en la especie no se han acompañado todos los antecedentes en los que se fundamentó la denuncia cuando lo que procedía en la especie era conceder un plazo fatal de 5 días para su incorporación. Sostiene que la denuncia no cumple con los estándares mínimos de admisibilidad y procesabilidad que la ley exige para este respecto lo que necesariamente debería derivar en el rechazo de la presente demanda.

En relación al fondo de la acción sometida consideración de este tribunal, sostiene que su parte es una institución de educación superior que ésta al servicio de la sociedad y que como tal dispone de un variado número de becas que se otorgan a sus alumnos, tales como beca Liceo Renca, beca hermanos, beca



deportiva, beca padre o madre sostenedor; beca funcionario Duoc UC.; lo que en la práctica significa el otorgamiento de más de 2500 becas anuales, lo que importa un costo anual para el año 2018 ascendente a UF 91.970. Refiere que en vista de lo anterior, DUOC es una institución sin fines de lucro y que posee un proyecto educativo sólido y cuyo sistema de contratación está estructurado en base a los requerimientos del mismo. En este contexto, sostiene que el plantel docente de DUOC UC está compuesto por 3.904 profesores que cada semestre realizan la formación de sus alumnos para su preparación. Dicho plantel docente se divide en distintos estamentos o categorías conforme sean las características de la labor que desempeñe en la institución, siéndoles asignadas a cada uno de ellos funciones y responsabilidades. Sostiene que la categoría docente debe ser entendida como la distinción que hace la institución de los docentes de acuerdo a sus antecedentes académicos, evaluación de desempeño, las funciones que ejecuta y según la dedicación, idoneidad e integridad con que realiza la función docente. Refiere que los estamentos de dicha categoría docente dicen relación con: Docente de aula, docente asociado y docente titular, todos los cuales tienen beneficios asociados a cada una de dichas categorías. Agrega que los docentes que prestan servicios en el Duoc UC lo hacen bajo alguna de las siguientes modalidades: a) Docente titular, que corresponde a la categoría superior dentro de la carrera docente institucional; se accede a la misma mediante el proceso de categorización institucional al cual solo pueden acceder los docentes con categoría de asociados. Dicho docente es referente en las materias que dicta y debe mantener una constante actualización en las mismas. Sostiene que el antes referido desarrolla diversas funciones de acuerdo a su rol todas ellas de mayor expertiz y valor que las realizadas por un docente asociado, manteniendo responsabilidades en el centro de formación docente (CFD) y de actividades extra y curriculares así como de creación, actualización y transferencia de planes de estudio, innovación y desarrollo de proyectos de investigación aplicada entre otros. Junto con lo anterior, efectúa una gestión académica consistente en coordinación de procesos académicos, asesorías y gestión de otros docentes, coordinación y mantenimiento de equipos, laboratorios y talleres de especialidad. Por su permanencia y necesidad de sus funciones, determinan que su régimen de vinculación contractual sea de plazo indefinido de conformidad al reglamento docente; b) Docente asociado, que corresponde a la categoría intermedia de profesionales que desempeñan labores de docencia con énfasis en las tareas que se encuentran relacionadas con la enseñanza pero también en la ejecución de funciones administrativo docentes que le sean encomendadas por la institución con el objeto de cumplir con el medio educativo propio de Duoc UC. Al igual que el



anterior, sostiene que mantiene una vinculación de largo plazo y permanencia en la institución y que conforme a sus labores debe desempeñar labores de docencia con énfasis en las tareas que se encuentren relacionadas con la enseñanza pero también en la ejecución de funciones administrativo docentes que le sean encomendadas por la institución con el objeto de cumplir el modelo educativo de su parte. Agrega que dicha categoría de docente requiere experiencia docente verificable pues tiene como obligación su participación directa en las instancias de formación del centro de formación docente a través de cursos, talleres, habilitaciones y diplomados, manteniendo adicionalmente a los ya indicados obligaciones en el ámbito de trabajo administrativo y estrictamente académico. Por lo anterior, indica que su vinculación es a plazo indefinido, de conformidad al reglamento docente; y c) Docente asistente plazo fijo, categoría inicial en la que se desempeña la función docente; no se les exige formación pedagógica docente para su ejercicio pues se trata de un profesional destacado en su área de trabajo a quien se le requiere impartir labores docentes para la asignatura que le haya sido encomendada por el periodo académico determinado por Duoc UC, debiendo preparar sus clases y efectuar la evaluación de los alumnos. Agrega que al no ser docentes, se les envía a desarrollar sus competencias pedagógicas en las instancias de formación del centro de formación docente (CFD) y/o la Unidad de apoyo pedagógico UAP, efectuándose procesos de conocimiento y evaluación de desempeño. Refiere que la obligación esencial de dicho docente es efectuar una labor de enseñanza práctica donde pueda transmitir el conocimiento adquirido a través del ejercicio de la profesión pudiendo de manera excepcional desarrollar labores de coordinación y mantenimiento respecto del equipamiento, laboratorio y talleres de la asignatura que se les haya asignado. Indica que su vinculación contractual es conforme a un contrato a plazo fijo.

Refiere que dicho docente asistente a plazo fijo desarrolla sus funciones entre la segunda semana de marzo y fines de diciembre de cada año, lo que corresponde al calendario académico; los indefinidos deben realizar labores durante todo el año pues las labores de docencia son solo una parte de sus obligaciones.

En relación a los perfiles docentes, indica que los mismos son comunicados en el proceso de selección, calificando para los puestos de trabajo según su grado de preparación académica en que se estima que pueden efectuar un aporte mayor a la institución. En relación a los docentes contratados a plazo fijo, refiere que los mismos son contratados por haber adquirido un nivel de conocimiento y experiencia de una determinada área práctica que se traduce en la dictación de un determinado ramo o asignatura que tendrá lugar en un semestre académico. En



síntesis, se busca un trabajador quien sin dejar de ejercer su profesión o labor técnica a la que se ha dedicado, pueda impartir clases de un determinado número de horas, siendo usual que dado el número de horas asignadas la actividad en Duoc sea dicho trabajo su segunda actividad. Por lo anterior, indica que no se les exige exclusividad o preferencia con el Instituto, advirtiéndolos en qué cursos podrían participar. En virtud de lo ya indicado, sostiene que el sistema de contratación usado es a plazo fijo, extendiéndose el mismo sólo por un año académico conforme a la necesidad y planificación de cada sede de DUOC UC, no ejecutando labor alguna en los meses de enero, febrero y al comenzar las clases en la segunda semana de marzo de cada año calendario. Refiere que dicha contratación es común a numerosas instituciones de educación superior pues conjuntamente con docentes contratados de manera indefinida, subsisten docentes que dadas sus labores son contratados a plazo fijo. Por otra parte, sostiene que es de público conocimiento que existe una alta variabilidad en la demanda de servicios de educación superior por lo cual es necesario mantener la sostenibilidad a largo plazo en el mercado competitivo de los institutos profesionales, siendo adecuado su plantel a cada necesidad del respectivo año académico; sostiene que por tal razón otros han contratado bajo la modalidad a honorarios, decisión que no ha sido compartida en el caso de su parte. Sostiene que la extensión y modalidad de contratación legal que utiliza su parte se encuentra ajustada a derecho y responde a una serie de factores y circunstancias objetivas que son propias del contexto de la Fundación Duoc UC; a saber : 1) Coordinación e indisponibilidad horaria de docentes titulares y asociados; 2) Modificación de mallas curriculares; 3) indisponibilidad de docentes asistentes para impartir cursos el semestre siguiente; 4) certificaciones internas; 5) interés del alumnado para que se imparta una determinada asignatura; 6) caída sostenida del crecimiento de la matrícula en los institutos de formación técnica; 7) deserción estudiantil.

En relación al actor, sostiene que el sistema de contratación del actor fue justamente conforme a diversos contratos a plazo fijo, no habiéndose sostenido la voluntad por ninguna de las partes de celebrar un contrato a plazo indefinido siendo los mismos, salvo el del año 2018, correctamente finiquitado entre las partes. Refiere que conforme a la ley han suscrito 4 contratos a plazo fijo desde el 11 de marzo de 2015 hasta el 2018, extinguiéndose todos de conformidad a lo establecido en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo y habiéndose suscrito respecto de cada uno de ellos los respectivos finiquitos sin reserva y de conformidad a lo establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo. Junto con lo anterior, además, sostiene que en la especie no se está frente a la presunción



del artículo 159 N°4 por cuanto en la especie ha existido finiquito legalmente suscrito; y en el evento que no se acogiera la excepción ya alegada, en el presente caso los contratos suscritos tampoco reúnen las exigencias de dicha norma pues no existen tres contratos durante 12 meses en el periodo de 15 meses desde la primera contratación, siendo aquellos suscritos por un plazo inferior a 10 meses, reiterando por lo demás que en la especie no se requirió del tribunal la declaración de nulidad de los respectivos finiquitos. Junto con lo anterior, alega que la solicitud interpuesta por el actor vulnera la buena fe contractual y la libertad económica de DUOC UC, a la luz de lo establecido en el artículo 19 N°16 y N°21 del texto constitucional, además de estimar que lo mismo vulnera la garantía consagrada en el artículo 19 N°24 de la Constitución Política de la República. Agrega que la solicitud de declaración de relación laboral indefinida vulnera el principio pacta sunt servanda, esto es, lo pactado obliga, a la luz de lo establecido en el artículo 1545 del Código del Trabajo.

En cuanto a la alegación que el actor no ha sufrido vulneración alguna, indica que aquel tenía condiciones laborales de similar condición que el resto de los docentes asistentes en especial en lo que dice relación con la modalidad de contratación, siendo distinta la situación existente entre los docentes titulares y asociados pues no solo tienen una mayor cualificación para desempeñar labores adicionales sino que además ejecutan labores diversas. Indica en relación a la situación de mujeres embarazadas que de acreditar lo sostenido por el actor aquello se ha debido a situaciones excepcionales ante la necesidad de contar con docentes para actividades académicas de verano y para no privar a mujeres que están en estado de vulnerabilidad laboral pues las máximas de la experiencia apuntan a que son uno de los grupos más desfavorecidos en el mundo laboral. Refiere que su parte está plenamente facultado sin incurrir en discriminación para establecer medidas que puedan ser favorables desde el punto de vista laboral. En relación a los perjuicios alegados por el actor, sostiene que el mismo no ha tenido perjuicio alguno pues las remuneraciones reclamadas no resultaban procedentes si aquel no efectuó labor alguna para la Fundación Duoc; junto con lo anterior, sostiene que en los meses de enero, febrero y marzo de cada año pudo haber efectuado otras labores y además tuvo la opción de cobrar el respectivo seguro de cesantía. Continúa señalando que en la especie el actor no ha identificado el criterio de ilícito conforme al cual habría efectuado la distinción entre los diversos docentes; lo anterior, a la luz de lo establecido en el artículo 2° del Código del Trabajo a la luz de lo establecido en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, no indicando por lo demás cuales serían los trabajadores que se encontrarían perjudicados por dicha condición, cuestión que lleva necesariamente



a derribar la alegación efectuada. En cuanto a las mujeres embarazadas, sostiene que el trato dado a aquellas dista de ser una diferencia injustificada o un motivo o criterio prohibido o sospechoso. Sostiene la parte que el denunciante confunde el derecho a la no discriminación con el principio de igualdad de trato pues lo que el legislador ha pretendido es justamente el derecho a no ser objeto de diferencias por motivos o criterios prohibidos.

En cuanto a la acción de subterfugio, sostiene que el mismo no existe en los términos referidos por el artículo 507 del Código del Trabajo pues en la especie no ha existido la petición de declarar la existencia de un único empleador a la luz de lo establecido en el artículo 3 del Código del Trabajo. Agrega, por lo demás, que el funcionamiento del Duoc no coincide con la descripción indiciaria de subterfugio descrita en el N°3 del artículo 507 del Código del Trabajo.

Respecto de las prestaciones reclamadas, sostiene que las mismas son improcedentes pues tienen como fundamento la existencia de una continuidad de la relación laboral lo que como ya se ha indicado es improcedente; en subsidio y en el evento que se de lugar a declarar lo anterior, sostiene que en la especie ha operado la prescripción extintiva de 2 años a la luz de lo establecido en el artículo 510 inciso 1 del Código del Trabajo. En relación a las remuneraciones y feriados, la parte alega que dichas peticiones no cumplen con los requisitos consagrados en el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo por lo que las mismas debieran ser desestimadas. En subsidio y no existiendo prestación de servicios, las mismas debieran ser desestimadas en todas sus partes para finalmente alegar que en todo caso las mismas resultas prescritas a la luz de lo establecido en el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo. En cuanto al pago de gratificaciones sostiene que las mismas son improcedentes por no reunirse en la especie las exigencias para su procedencia sin perjuicio de que en la especie también opera la prescripción establecida en el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo. Finalmente, sostiene que en la especie dada la naturaleza del contrato de trabajo suscrito entre las partes, no resulta procedente el cobro de las cotizaciones de seguridad social reclamadas; lo anterior, sin perjuicio de que en la especie el actor no está legitimado activamente para reclamar el pago de las mismas atendido lo establecido en el decreto ley 3.500.

Sostiene en relación a la indemnización tarifada del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo que la misma es procedente solo en relación a una acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido cuestión que no es materia del presente proceso; por último, sostiene que es improcedente aplicar la sanción contemplada en el artículo 507 del Código del Trabajo conforme a lo ya narrado. En vista de los argumentos ya referidos, pide que se acojan las



excepciones ya mencionadas, procediendo en consecuencia al rechazo de todas las alegaciones pretendidas por el demandante con expresa condena en costas.

TERCERO: Que en la respectiva audiencia preparatoria se dejó para definitiva las excepciones alegadas por la demandada, teniendo presente el allanamiento parcial formulado por la parte demandante en relación a aquellas prestaciones que se reclaman más allá de los dos años contados con anterioridad a la presentación de la demanda. Una vez terminada la etapa de discusión, en la audiencia preparatoria se llamó a conciliación a las partes, lo cual no prosperó atendida la postura irreconciliable existente entre ellos.

CUARTO: Que efectuado lo anterior, se procedió a determinar los hechos no controvertidos en el presente juicio; a saber:

- 1.-Que el trabajador ha prestado servicios bajo vinculo de subordinación y dependencia para la demandada Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
- 2.-Las funciones desarrolladas por el actor para con la demandada.
- 3.-El lugar de prestación de los servicios.
- 4.-Que a partir del 11 de marzo del 2015 el actor suscribió contratos de trabajo, que en su momento fueron calificados como “contratos a plazo fijo”

Que acto seguido, se establecieron los siguientes hechos a probar:

- 1.-Naturaleza del vínculo laboral existente entre las partes en cuanto a su duración. Pormenores y circunstancias del mismo.
- 2.-Remuneración pactada y efectivamente percibida por el actor con ocasión de la prestación de sus servicios, ítems que componen su remuneración.
- 3.-Jornada de trabajo acordada entre las partes y aquella efectivamente realizada por el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios. Pormenores y circunstancias de lo anterior.
- 4.-La efectividad de que la demandada haya vulnerado las garantías fundamentales esgrimidas por el actor en su demanda con ocasión de la prestación de los servicios. Pormenores y circunstancias de lo anterior.
- 5.-Tenor y alcance del o los finiquitos que se hubieren suscrito entre el demandante y la demandada.
- 6.-Estado de pago de las cotizaciones de seguridad social del actor durante la vigencia de la relación laboral habida entre aquel y la demandada. Pormenores y circunstancia de lo anterior.
- 7.-Si el actor es acreedor al pago de las remuneraciones reclamadas por él en su demanda, en la afirmativa, monto adeudado por concepto de dichas prestaciones.
- 8.-Si el actor es acreedor el pago el feriado legal reclamado por él en su demanda, en la afirmativa, el número de días adeudados, periodo al que correspondería y monto de dicha prestación.



9.-Si el actor es acreedor al pago de las gratificaciones reclamadas por él en su demanda. Pormenores y circunstancias de lo anterior.

10.-Si el actor es acreedor al pago de las horas extraordinarias reclamadas por él en su demanda; en la afirmativa, periodo al corresponderían, número de horas adeudas y monto de dicha prestación.

11.-La efectividad de que la demandada haya incurrido en acto de subterfugio laboral a la luz de lo establecido en el artículo 507 del Código del Trabajo. Pormenores y circunstancias de lo anterior.

QUINTO: Que para acreditar sus alegaciones, la parte denunciante rindió e incorporó en la audiencia de juicio la siguiente prueba:

a) Documental, consistente en:

1.-Copia de contrato de trabajo de fecha 11 de marzo de 2015, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

2.-Copia de boleta de honorarios electrónica de fecha 8 de febrero de 2016, del actor, por servicios prestados a Fundación Instituto Profesional Duoc UC el segundo semestre del año 2015.

3.-Copia de contrato de trabajo de fecha 6 de abril de 2016, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

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

5.-Copia de contrato de trabajo de fecha 6 de marzo de 2017, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

6.-Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de agosto de 2017, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

7.-Copia de contrato de trabajo de fecha 5 de marzo de 2018, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

8.-Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de octubre de 2018, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

9.-Certificado del actor otorgado por la Fundación Instituto Profesional Duoc UC, de fecha 4 de diciembre de 2018.

10.-Copia de certificado de cotizaciones del actor de fecha 23 de enero de 2019 otorgado por AFPCapital por el periodo 2016 a 2018.

11.-Copia de liquidaciones de sueldo del actor por el periodo julio a diciembre 2018.

12.-Copia de carta enviada por don Jaime Pinaud Vigorena a don Rodolfo Torres Santander, con fecha 27 de diciembre de 2018.



13.-Copia de correos electrónicos enviados por Ernesto Pacheco a Miguel Salazar de fecha 21 de enero de 2019. Con autorización del señor Salazar para exhibir en juicio.

14.-Copia de Carga académica del actor para el año 2019, disponible en plataforma virtual de Duoc UC de fecha 18 de enero de 2019.

15.-Correo electrónico enviado por Ricardo Leal al actor con fecha 6 de noviembre de 2018.

b) Testimonial, consistente en las declaraciones de los siguientes testigos quienes, legalmente interrogados, señalaron lo que consta en el registro de audio de este Tribunal, a saber:

1. Juan Pablo Valencia Poblete, quien en síntesis ha indicado que conoce al actor con quien laboró desde el 2015 en ingeniería, la parte eléctrica, refiere que el actor desarrollaba labores de docencia en ingeniería desde el año 2015 hasta el año pasado. Señala que está acá porque entiende que está pidiendo que se le reconozca su relación laboral, pago de cotizaciones adeudada entre otras cosas. Indica que la relación que tenía el actor con Duoc al igual que la suya era continua porque todos los años, en el caso del año pasado, en septiembre y una vez al año se les pedía informar disponibilidad académica para luego en noviembre ser citados a una reunión en donde participó Velozo, Franco Monsalve y Ricardo Leal más la coordinadora de Matemáticas doña Valeria Cerda, quienes les solicitaron si ellos estaban disponibles para trabajar en un material específico para la asignatura de herramientas matemáticas para la electricidad, a lo que accedieron. Indica que esto fue en noviembre del año pasado pero por el volumen de lo que debían confeccionar no alcanzaron a terminar en diciembre por lo que se les solicitó estipular fechas pero que no podían pasar más allá del 04 de marzo del año en curso, fecha límite para entregar eso. Dice que por lo anterior, todos entendían que había continuidad laboral. Indica que se efectuó el material y en su caso fue el encargado de establecer cuáles eran las labores de cada uno y como se debía entregar eso, figurando la entrega del día 04 de marzo de 2019. Dice que no se les iba a pagar en enero y febrero ya que tenían que firmar el finiquito por lo anterior, se les anticipó el pago. En su caso, en su liquidación de remuneraciones de los meses de noviembre y diciembre al igual que en el caso de Alejandro, las mismas aparecen abultadas pues hay un ítem que es un pago adicional por las labores desarrolladas en enero y febrero de 2019, lo que entregarían el 04 de marzo. Refiere que en ese grupo de trabajo laboró junto al actor y al señor Monsalve siendo su jefa directa doña Valeria Cerda. Dice que era habitual desarrollar material en enero y febrero por lo que organizaron una reunión en enero, concurren a la misma y es en esta donde se establecen las condiciones



del trabajo. Refiere que era habitual laborar en enero y febrero porque luego de firmar el finiquito, en la tarde, era habitual juntarse para coordinar el trabajo. Refiere que el actor fue contratado a plazo fijo como es lo habitual; primero fue semestral y dado su buen desempeño el segundo semestre le asignaron carga pero en este caso le indicaron laborar conforme a una boleta y Alejandro accedió, pago que incluso se atrasó. En el 2016 laboró a plazo fijo de marzo a diciembre; repitiéndose en los años posteriores, lo que le consta porque el sistema de contratación es igual al suyo. Dice que lo del contrato de Honorio le consta porque Velozo se lo contó; agrega que laboraba en la escuela de ingeniería; en relación al finiquito, dice que este era y no era un finiquito porque igual tenían que preparar clases y recibían información. Dice que el contenido de las clases las daba la coordinadora. Dice que en la PIA se dan los contenidos y acceden a ella mediante un archivo; esta contiene el detalle de la asignatura y con ella se prepara el material del curso. Generalmente esa PIA se comparte al igual que el material. En matemáticas se entrega la guía y ellos fueron los que prepararon el material. Que actualmente se usa en Duoc; los docentes pueden ser auxiliar, adjunto y titular. Dice que el contratado a plazo fijo solo recibe el pago de las cotizaciones. Indica que la disponibilidad se la piden por correo electrónico. Refiere que no era necesario una promesa de contrato para el año siguiente; agrega que el contrato era para hacer clases y labores para casa central. Señala que no ha visto las remuneraciones del actor y sabe que se les paga por clase por hora de aula (45 minutos más un tiempo adicional para preparar las clases). En los pagos se consideraba una hora cronológica de 60 minutos. Dice en relación a los materiales, su pago se discutía básicamente pero en la realidad se les indicaba un valor; se trataba de una actividad fuera de las clases pero habitual. Niega que en su caso le hayan entregado una maleta didáctica y dice que accedía a los materiales a través de un google drive donde se subía la información de los cursos. Dice que al portal ingresaba con su contraseña. Niega haber tenido liquidaciones en enero y febrero y no sabe si el actor firmaba registro de asistencia; tampoco tenía liquidaciones en enero y febrero. Finaliza que los encargos no están en el contrato de trabajo.

2.- Pedro Peña Espinoza, quien en síntesis señaló que conoce al actor porque es profesor-docente igual que él en la sede San Joaquín de Duoc. Dice que aquel llegó el 2015 y en su caso desde el 2013. Se ven de manera cotidiana en la sala de profesores; refiere que el demandante impartía clases en la escuela de ingeniería y el actor estaba en la carrera de electricidad. Dice que todos fueron desvinculados el 04 de marzo de 2019; agrega que en todo ese periodo el demandante hacía las clases en la escuela de ingeniera, específicamente hacía



clases de matemáticas y de algunas materias relacionadas con electricidad. En su caso, dice que conoce muy bien la cuestión en la parte operativa porque él hacía clases a los docentes y tenía que conocer con qué docentes estaría para preparar la clase. Refiere que Duoc tiene aproximadamente 4000 trabajadores contratados a plazo fijo, incluyéndolo a él pese a que hace clases a otros docentes; con contrato a plazo fijo hacía clases a otros profesores con contrato indefinido. Indica que el profesor Velozo tenía al igual que él un contrato a plazo fijo pero al principio tuvo un contrato a honorarios, emitiendo boletas en el segundo semestre del primer año de prestación de servicios. Dice que el resto del tiempo continuó con contratos a plazo fijo. Indica que anualmente, meses antes que culmine el primer semestre, se les envía desde la jefatura de carrera una solicitud de disponibilidad de horario para el siguiente semestre. En su caso, le destinaron 40 horas semanales para hacer clases porque daba amplia disponibilidad a Duoc pues en su caso es un docente 100%. En el caso del actor, la disponibilidad de horario dependía de él. A partir de esa disponibilidad, Duoc construía un horario; para el caso del segundo semestre, si no se firmaba el finiquito no había carga horaria para la renovación del año siguiente. Refiere que para su caso, el finiquito era una prisión porque lo tenía cautivo. Si no lo firmaba no había carrera; no había un segundo contrato; dice que al tenerlo cautivo no podía darle disponibilidad de tiempo a otra institución; agrega que en el mes de enero les mandaban la maleta didáctica, seguían con accesibilidad al portal para saber cuántos alumnos tenían y programar las clases. Dice que el último año hubo manifestación de disponibilidad en agosto y sabe que el actor también manifestó la suya en ese periodo. Refiere que les mandan una planilla Excel donde les dicen cuáles son las asignaturas y los horarios y en el caso de los docentes completan esa planilla y se la remiten a quien se la dirigió. Refiere que a partir de ese momento queda la disponibilidad de ellos ofrecida a Duoc y estos toman esa información para luego ofrecerles a los alumnos las cargas académicas, cuestión que supo este año. Indica que cargan el portal con sus nombres para que los alumnos puedan tomar sus horarios, dice que en su caso estuvo cargado hasta el 28 de febrero de 2019, 7 secciones de matemáticas financieras. Dice que el alumno visualiza el nombre del profesor, asignatura, horario, sala de clases, etc. En relación al finiquito, sostiene que los invitaban a la sede del Duoc las dos primeras semanas de enero de manera insistente por teléfono, convocándolos para firmar el finiquito a la sala de profesores de Duoc, en presencia de secretarías académicas y alguien de la notaría; agrega que deben firmar el finiquito y les dicen que firmen el documento y el vale vista deben ir a buscarlo luego; con esto, se puede ir a cobrar el seguro de cesantía. En relación al finiquito, dice que se les busca en la lista, se revisa el vale



vista; en su caso, refiere que una vez intentó poner algo en el finiquito pero no se lo permitieron. En relación a la carrera docente, indica que al parecer existe un documento que él en 6 años no vio; se supone que de acuerdo a esa carrera docente se puede ascender; en su caso, nunca ascendió en circunstancias que en postuló tres veces y nunca se le dio razones de por qué no quedo. Dice que el documento formal donde se explicaba el por qué no quedó nunca lo vio; simplemente se dice que no quedó. Dice que a través del sindicato han ido obteniendo cierta información. Señala que el actor impartía clases al igual que todos los a plazo fijo entre marzo a diciembre pero hay cosas que a veces les piden y las desarrollan en el periodo estival; en el caso del actor, le pidieron que desarrollara un programa especial y tenía que relacionarse con la jefatura de Antonio Varas para desarrollarlo; tiene entendido que tenían plazos para cumplir, cartas gant, etc, sabe que tenían que realizarlo en el año 2019 y debían entregarlo en marzo. Dice que no sabe que sucedió en los años anteriores al 2018 pero sí sabe que este año les encargaron un trabajo y que tenían que laborar en periodo estival porque debían entregarlo en marzo; sabe que era un tema matemático y supo por conversaciones que se efectuaron con ocasión de su sindicalización.

Exhibición de documentos, en cuya virtud la parte demandante solicitó a la demandada la exhibición de:

- 1.-Formularios 22 de declaración de impuestos anuales a la renta de la demandada entre los años 2015-2018. (exhibe)
- 2.-Formularios 29 de la declaración mensual de impuesto de la demandada 2015-2018 meses.(exhibe)
- 3.-Estatutos de Constitución de la demandada y vigencia de su personalidad jurídica. (exhibe, no cumple correctamente)
- 4.-Registro de asistencia del actor desde marzo de 2015 a diciembre de 2018. (exhibe, no cumple correctamente)
- 5.-Comprobantes de feriado legal del actor desde marzo de 2015 a diciembre de 2018.(no existe; no exhibe)
- 6.-Liquidaciones de sueldo del actor de los últimos 24 meses.(se desiste)
- 7.-Balances y estados financieros de la demandada de los años comerciales 2015-2018.(exhibe, no cumple con los balances).
- 8.-Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Lorena del Pilar Cabezas Polanco y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe, no cumple)
- 9.-Contrato de trabajo indefinido celebrado entre María Soledad Olivares Leiva y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe, no cumple).
- 10.-Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Loreto Salgado y la demandada, vigente el año2018. (no exhibe)



11.-Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Muriel Montecinos y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe, no cumple).

12.-Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Daniela Salas y la demandada, vigente el año 2018. (no exhibe).

13.-Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Paula Guerrero y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe, no cumple).

14.- Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Andrea Gallardo y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe, no cumple).

15.-Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Sonia Olmos y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe, no cumple)

En relación a los documentos no exhibidos, el tribunal tendrá presente a su respecto lo establecido en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, según se razone en esta sentencia.

e) Otros medios de prueba, consistente en oficios dirigidos a Isapre Vida Tres, cuya respuesta fue formalmente incorporada en este proceso.

SEXTO: Por su parte, la demandada procedió a rendir e incorporar los siguientes medios de convicción; a saber:

a) Documental, consistente en:

1.-Copia contrato de trabajo celebrado entre "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" y don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, de 11 de marzo de 2015. Documento consta de 4 páginas.

2.-Copias contrato de trabajo celebrado entre "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" y don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, de 01 de abril de 2016. Documento consta de 5 páginas.

3.-Copia contrato de trabajo celebrado entre "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" y don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, de 06 de marzo de 2017. Documento consta de 6 páginas.

4.-Copia contrato de trabajo celebrado entre "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" y don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, de 05 de marzo de 2018. Documento consta de 7 páginas.

5.-Copia de anexo de contrato de trabajo celebrado entre "Fundación Instituto Profesional DUOCUC" y don Alejandro Eduardo Velozo Sazo de fecha 31 de agosto de 2016. Documento consta de 3 páginas.

6.-Copia de anexo de contrato de trabajo celebrado entre "Fundación Instituto Profesional DUOCUC" y don Alejandro Eduardo Velozo Sazo de fecha 31 de agosto de 2017. Documento consta de 3 páginas.



- 7.-Copia de anexo de contrato de trabajo celebrado entre "Fundación Instituto Profesional DUOCUC" y don Alejandro Eduardo Velozo Sazo de fecha 31 de agosto de 2018. Documento consta de 5 páginas.
- 8.-Copia de anexo de contrato de trabajo celebrado entre "Fundación Instituto Profesional DUOCUC" y don Alejandro Eduardo Velozo Sazo de fecha 31 de octubre de 2018. Documento consta de 5 páginas.
- 9.-Liquidación de remuneraciones de don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, correspondiente al año 2015, entre los meses de marzo y julio, con 30 días trabajados desde abril a julio.
- 10.-Liquidación de remuneraciones de don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, correspondiente a los meses de abril a diciembre del año 2016.
- 11.-Liquidación de remuneraciones de don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, correspondiente al año 2017, desde abril a diciembre.
- 12.-Liquidación de remuneraciones de don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, correspondiente al año 2018, desde abril a diciembre.
- 13.-Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo a plazo fijo firmada por Pedro Rómulo Troncoso Muñoz, director sede San Joaquín, dirigida a don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, de fecha 31 de diciembre del año 2018.
14. Copia simple de finiquito de don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, emitido por "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" con fecha 31 de julio de 2015, firmado ante el notario don Sergio Rodríguez Uribe el día 02 de octubre del año 2015.
- 15.-Copia simple de finiquito de don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, emitido por "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" con fecha 31 de diciembre de 2016, firmado ante el notario don Sergio Rodríguez Uribe el día 20 de enero del año 2017.
- 16.-Copia simple de finiquito de don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, emitido por "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" con fecha 31 de diciembre de 2017, firmado ante el notario don Sergio Rodríguez Uribe el día 17 de enero del año 2018.
- 17.-Reglamento Docente Duoc UC Versión 2018.
- 18.-Documento denominado "Resolución rectoría N°03/2016" en que se contiene el "Instructivo académico y administrativo Docentes Embarazadas".
- 19.-Código de Ética Instituto Profesional DUOC UC.20.Proyecto Educativo Instituto Profesional DUOC UC.
- 21.-Hechos y Cifras 2018 Instituto Profesional DUOC UC.
- 22.-Reglamento General de Becas de Fundación Instituto Profesional DUOC UC, resolución Rectoría N°06/2017.



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

24.-Costo Anual Becas y Beneficios DUOC UC 2018.

25.-Informe Déciles por Estudiante y Jornada (Matrícula 2018-01).

26.-Convenio Colectivo entre Fundación DUOC de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Fundación Instituto Profesional DUOC UC, Fundación Centro de Formación Técnica y Sindicato de Trabajadores de la Empresa Fundación DUOC UC.

27.-Perfil Docente DUOC UC.

28.-Política Dirección Jurídica. Fundación Instituto Profesional DUOC UC, Rectoría, ResoluciónN°8/2016, de fecha 31 de agosto de 2016.

29.-Documento de Política de Vinculación con el Medio, suscrito Ricardo Paredes Molina Rector Fundación Instituto Profesional DUOC UC.

30.-Reglamento Interno de Trabajo de Orden, Higiene y Seguridad. Duoc UC

b) Testimonial, en cuya virtud y previo juramento de rigor, declaran los siguientes testigos, quienes señalaron lo que consta en el registro de audio de este tribunal; a saber:

1.- Rodrigo Aedo Rivas, quien señaló en síntesis que es psicólogo y trabaja como generalista de personas en Duoc sede San Joaquín. Dice que en Duoc la contratación se efectúa en el área docente conforme a todo un protocolo y en el caso del área administrativa tiene otro protocolo. Refiere en relación a los docentes que se efectúa a través de una plataforma en la que se gestiona la contratación. Dice que una vez que pasaron todo el proceso, a los candidatos que pasaron todo se les hace un contrato de trabajo el que es a plazo fijo por regla general en relación a los que se incorporan en un principio. Dice que hay otros docentes a plazo fijo quienes pueden postular a profesor asociado para entrar a ser a plazo indefinido. Todo se hace en una plataforma. En relación a la categorización, sostiene que los profesores que están en categoría de asistente solo hacen docencia en aula, los asociados hacen otras labores en la sede y los de la última categoría hacen labores de apoyo y tienen otro dominio en su ámbito de acción; por regla general hacen apoyo a otros profesores. Dice que en el caso de los docentes en aula su labor se extiende de marzo al 31 de diciembre de cada año. Refiere que en el caso de estos docentes, en el contrato de trabajo se establece de esa forma; firman un libro de asistencia donde está establecido el curso que van a hacer. En relación al proceso de categorización, sostiene que este comienza en el mes de septiembre y termina en diciembre con el resultado de este proceso; los docentes postulan, se evalúan sus antecedentes y ahí se les indica si están en otra categoría. En relación a los contratos a plazo fijo, para la



gran mayoría de los profesores, en su propio contrato de trabajo se establece la fecha de término (31 de diciembre). Previo a dicha fecha se les notifica por correo certificado. Dice que cuando termina el plazo con la carta previa, se da aviso a los profesores que está disponible el finiquito para que vayan a notaría a retirarlo. Señala que el finiquito se confecciona en casa central y una vez que está realizado, el documento lo hacen llegar a la sede, se valida el mismo con el cheque o vale vista relacionado y ese documento se envía a notaria para que se pueda retirar. Refiere que el finiquito es obligación para la institución tenerlo; al no tenerlo se arriesgan a multas y pena; Agrega que siempre deben tenerlo disponible para cumplir con las exigencias legales. Refiere que a los trabajadores se les informa sobre la disponibilidad del finiquito a través de la carta a la que se ha hecho mención. El finiquito se firma en forma posterior al 31 de diciembre de cada año y se dispone de el en notaria; agrega que el trabajador puede laborar sin la firma del mismo; no es condición aquel para cualquier cosa. Indica que no le consta que el finiquito se haya firmado alguna vez en la sede de Duoc; los finiquitos están con el timbre del notario. Indica que ha visto al demandante quien labora desde el año 2015 y tiene contrato a plazo fijo. Niega haber visto boletas durante el año 2015 pero en todo caso dice que él no estaba en dicha fecha. Señala que no vio el contrato de 2015. Niega saber si el actor realizó tareas en enero y febrero de 2019. Dice que a los contratados a plazo fijo se les pagan sus vacaciones y no ha visto solicitudes de ellos para hacer uso de ese feriado; aclara que en el finiquito se les pagan sus días proporcionales. Refiere que no sabe el número total de docentes a plazo fijo en el Duoc pero en su sede hay 300 de un total de 350 aproximadamente; solo hay 50 categorizados con contrato a plazo indefinido. Refiere que el proceso de categorización trae como consecuencia optar a un contrato a plazo indefinido.

2.- Juan Allendes Funke, quien en síntesis indicó lo que consta en el registro de audio del tribunal todo lo cual se da por expresamente reproducido en este proceso.

b) Exhibición de documentos, en cuya virtud se solicitó la exhibición de la cartola histórica de la cuenta N° 972321141 del Banco Scotiabank Sud Americano, donde se le depositaban sus remuneraciones, periodo marzo 2015 a diciembre 2018; lo anterior, se cumplió parcialmente por lo que se tendrá presente lo establecido en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo según se razone en esta sentencia.

SEPTIMO: En relación a la excepción de caducidad:

Que en relación a la excepción de caducidad alegada por la parte demandada ha de indicarse que la misma funda aquella sosteniendo que para



efectos del caso sublitis el plazo de caducidad de la acción de tutela laboral debe contarse desde la ejecución del hecho vulnerador que en la especie es básicamente la suscripción de contratos a plazo fijo, lo que habría ocurrido por última vez en marzo de 2018. En consecuencia, sostiene que desde la suscripción de dicho contrato- marzo de 2018- a la fecha de interposición de la demanda- 17 de diciembre de 2018- han transcurrido con creces el plazo de 60 días dispuesto por el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo. Sostiene que, aún si se contara el plazo desde la fecha en que se firmó el respectivo anexo de contrato de trabajo, hecho ocurrido el 31 de agosto de 2018- igualmente la presente acción de tutela se encontraría caduca.

OCTAVO: Que para efectos de resolver la presente alegación ha de indicarse que en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, el legislador laboral ha establecido dos plazos referidos a la interposición de esta acción; uno de ellos está contenido en el artículo 486 del Código del Trabajo, disposición que dice relación con aquellas acciones tutelares interpuestas a propósito de vulneraciones a los derechos fundamentales ocurridos **durante la relación laboral**. En dicha disposición se establece 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 alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168”. La segunda hipótesis está referida en el artículo 489 del Código del Ramo, disposición que viene a regular las vulneraciones ocurridas **con ocasión del despido** de un trabajador. Dicha disposición establece, en su inciso segundo, que “La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contados desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168”. En relación a la primera hipótesis, que es la que interesa en la presente litis, ha de indicarse que el legislador admite que la supuesta vulneración de derechos fundamentales pueda ocurrir durante la vigencia de la relación laboral. Ahora bien, la acción tutelar tal y como lo indica el legislador debe interponerse en el plazo de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales, esto es, desde la última ocasión en que los derechos contenidos en el catálogo laboral fueron vulnerados; lo anterior, por cuanto dichas vulneraciones dicen relación con conductas repetitivas y constantes en el tiempo. Que en este sentido ha de indicarse que el cómputo del respectivo plazo para accionar debe considerarse a partir de la última lesión del respectivo derecho y como en la especie esa conducta se ha mantenido en el tiempo, cesando la misma en la data de término de la relación laboral contenida en el contrato de trabajo suscrito en el mes de marzo de 2018, esto es, al 31 de diciembre de 2018.



Por lo anterior, ha de concluirse que a la fecha de interposición de la presente acción tutela, esto es, al 17 de diciembre de 2018 la acción se encontraba completamente vigente por lo que la presente excepción de caducidad debe ser desestimada en todas sus partes, en la forma que se indicará en lo resolutivo de esta sentencia.

NOVENO: En relación a la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada.

Que la demandada ha sostenido en su escrito de contestación que interpone la presente excepción en relación a los contratos a plazo fijo suscritos antes de marzo de 2018, fundado la misma en la existencia de diversos finiquitos suscritos entre el actor y su parte en los términos dispuestos en el artículo 177 del Código del Trabajo, instrumentos cuya validez no ha sido impugnada desde que no se solicita que los mismos sean declarados inválidos o ineficaces ni tampoco que haya existido en los mismos manifestaciones de reservas de derechos que hubieran autorizado al actor poder accionar en relación al periodo de tiempo considerados en los mismos en relación a reclamar cualquier cuestión que diga relación con aquellas relaciones laborales consideradas en los respectivos finiquitos.

Que si bien ha de indicarse que lo referido a los finiquitos está íntimamente ligado a una de las cuestiones de fondo alegadas por las partes y que dice relación con la naturaleza jurídica del vínculo que las ligó desde la perspectiva de su duración, yerra la demandada al sostener que la parte demandante no ha discutido la validez de dichos finiquitos dada la teoría del caso sometida a consideración de este tribunal. En efecto, la parte demandante en el párrafo tercero de la página 10 de su libelo sostiene que *“dicho finiquito celebrado año tras año no tiene ningún poder liberatorio respecto de mis derechos y las obligaciones del demandado, ya que aquel es suscrito bajo la amenaza de no ser contratado en marzo del año siguiente, siendo objeto, por tanto, de un vicio de la voluntad y de una fuerte presión psicológica.”* Agrega a continuación que *“La practica desarrollada durante aproximadamente 4 años por parte de mi empleador, ha sido planificada y llevada a cabo solo con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de aquel, así como en definitiva menoscabar los derechos individuales, tanto del suscrito, como de todos los trabajadores de dicha institución, debiendo en consecuencia, aplicarse las sanciones aludidas en el petitorio de ésta presentación”.*

Que teniendo presente las referencias apuntadas por la parte demandante en su libelo pretensor y las alegaciones formuladas en el escrito de demanda, ha de indicarse que efectivamente resulta ajustado a derecho que este tribunal se haga



cargo de la procedencia o no de la respectiva excepción pues es la propia parte demandada con su alegación quien abre debate en relación a este punto. Que en vista de lo anterior, necesariamente cabe razonar primeramente en torno a una de las discusiones formuladas por el actor y que dicen relación con la naturaleza de su contrato en relación a la duración del mismo y conforme a aquello, determinar en su momento la procedencia o no de la respectiva excepción. Conforme a esto, este tribunal primeramente se abocará a resolver dicha cuestión disponiendo en su momento lo pertinente en relación a la presente excepción de finiquito. Se hace presente por lo demás que en vista de lo anterior, el propio tribunal fijo como punto a discutir el tenor y los alcances del o los finiquitos suscritos entre las partes, cuestión que aún más evidencia lo controvertido en relación a dichos instrumentos.

DECIMO: En relación a la acción declarativa de reconocimiento de relación laboral de duración indefinida.

Que apreciada la prueba de conformidad a las reglas de la sana crítica, esto es, con pleno respeto a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, este Tribunal ha llegado a las siguientes conclusiones:

1.- Que tal y como consta del contrato de trabajo de fecha 11 de marzo de 2015 el actor comenzó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de la demandada en dicha data, desempeñando labores de docente conforme a las cuales debía impartir clases en las asignaturas o cursos que se le encargaren y ejecutaren , además de desempeñar todas aquellas otras labores o tareas que se encontraren relacionadas con la docencia que le fueren encomendadas por el empleador en forma permanente o transitoria. Que de acuerdo a la cláusula primera de dicho contrato, dichas labores debían ser prestadas en cualquiera de las sedes de Duoc, pero para efectos del referido contrato de trabajo las partes acordaron que la sede principal de prestación de servicios sería aquella ubicada en Avenida Vicuña Mackenna N° 4917 de la comuna de San Joaquín, denominada sede San Joaquín. Que de acuerdo a la cláusula séptima de dicho contrato, las labores se acordaron para ser prestadas hasta el 31 de julio de 2015. Que a partir de la prueba rendida en este proceso, si bien existe una boleta de honorarios de fecha 08 de febrero de 2016, no hay antecedente alguno suficiente que permita establecer que luego de terminado dicho contrato, el actor prestó servicios en un plazo próximo a la fecha de expiración de dicho contrato de trabajo, es decir, conforme a la cláusula antes referida y no existiendo prueba que dé cuenta que el actor continuó de manera inmediata prestando servicios para Duoc Uc luego de vencido el plazo fijado en dicho contrato, ha de necesariamente de concluirse que



aquel término en la data antes indicada. Que no resultan suficientes las declaraciones prestadas al respecto por los testigos del demandante pues si bien aquellos indican que aquel prestó servicios en tal calidad no hay referencias en relación a elementos que puedan constituir una manifestación de subordinación y dependencia en la forma descrita por la doctrina pues solo indican que aquel continuo prestando servicios de docente, obviando indicar como, donde y cuando en relación a dicha prestación de servicios.

2.- Que habiendo concluido la prestación de servicios regulada por el contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 11 de marzo de 2015 ha de indicarse que el demandante celebró un nuevo contrato de trabajo con la demandada Duoc UC, con fecha 01 de abril de 2016 con el objeto que aquel prestara servicios de docente y conforme a las mismas impartiera clases en las asignaturas o cursos que la antes referida le encargaba para ejecutar, además de realizar todas aquellas labores o tareas que se encontraren relacionadas con la docencia que le fueren encomendadas por el empleador en forma permanente o transitoria. Que dichos servicios debían ser prestados en esta oportunidad en la Sede de Duoc UC ubicada en la comuna de San Joaquín. Que ha de indicarse que dicho contrato de trabajo tenía como fecha de duración hasta el 31 de diciembre de 2016.

Que ha de indicarse que en dicho contrato de trabajo las partes acordaron que el actor debía desarrollar sus labores de docencia en la jornada de trabajo claramente establecida en el referido contrato, todo de acuerdo a la carga académica que había sido acordada con el trabajador, la que aparece detallada en el respectivo contrato y respecto de la cual incluso se contenía la referencia al valor a pagarse a aquel por cada número de horas desempeñadas; es decir, se pagaba por el número de horas semestrales asociadas a cada curso, es decir, se pagaba por las horas cronológicas desempeñadas por el actor, cuestión ésta última que se desprende de los dichos del testigo Piña quien sostiene que se les pagaban por las clases ejecutadas, considerando actividades de docencia y similares de acuerdo al contrato de trabajo respectivo. Que dicha jornada de trabajo podía variar si cambiaban las cargas de trabajo asignadas a cada docente lo que en la especie ocurrió según se desprende del tenor del anexo de contrato de trabajo de 31 de agosto de 2016.

Que el contrato de trabajo antes indicado señalaba en su cláusula octava que el mismo llegaría a su fin con fecha 31 de diciembre de 2016, data de término de la relación laboral que quedó plasmada en el documento suscrito entre las partes con fecha 31 de diciembre de 2016, el que aparece firmado ante Notario en el mes de enero de 2017, y en el que se indica que el actor recibió una suma de dinero y que la relación laboral terminaba en dicha data por aplicación de lo



dispuesto en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, documento que se firma sin reserva alguna.

3.- Que tal y como se desprende de la prueba aportada por ambas partes, nuevamente el actor y la demandada con fechas 06 de marzo de 2017 y 05 de marzo de 2018 procedieron a suscribir contratos de trabajo en cuya virtud el señor Velozo debía prestar servicios de docente y en tal calidad impartir clases en las asignaturas o cursos que Duoc le encargare ejecutar, además de todas aquellas otras labores o tareas que se encontraren relacionadas con la docencia que le fueren encomendadas por aquella fundación, tareas que debían ser desempeñadas por el demandante en la sede San Joaquín de la demandada Duoc UC.

Que ha de indicarse que en todos esos contratos se indicaba que los servicios se extenderían hasta el 31 de diciembre de cada año calendario para luego, de igual manera, proceder a suscribir un documento denominado “finiquito”, todos en los mismos términos a aquel mencionado de manera precedente, documentos que aparecen firmados ante Ministro de Fe respectivo.

Que ha de indicarse, también, que una vez más cada uno de dichos contratos de trabajo fueron modificados tal y como dan cuenta los anexos de contrato de trabajo incorporados por la parte demandada, cambios que decían relación específicamente con las modificaciones de las cargas de trabajo asignadas al trabajador y con ello subsecuentemente modificar las remuneraciones percibidas por el actor pues justamente con el cambio de las cargas de trabajo se modificaban los cursos a desarrollar por el docente y con ello las horas asociadas a cada curso, es decir, se pagaba al actor por hora semestral asociada al curso o actividad. Que sin perjuicio de lo anterior, ha de indicarse que en todos los contratos del actor ya mencionados se le encomendaba a aquel la realización de labores docentes para un mismo empleador, en una misma sede y de acuerdo a cargas de trabajo contenidas en los respectivos contratos de trabajo.

4.- Que tal y como se ha indicado de manera precedente, a partir del contrato de trabajo correspondiente al año 2016 y hasta el año 2017, el actor firmó el documento denominado “Finiquito”, ante Ministro de Fe respectivo, sin que el mismo hubiera sido suscrito en relación al contrato de trabajo de 05 de marzo de 2018. Que ha de indicarse, por lo demás, que en cada uno de los documentos denominados “Finiquito” el actor no efectuó reserva alguna en ellos.

5.- Que tal y como se ha indicado de manera precedente y ya solo a modo de conclusión, ha de indicarse de manera indiscutida que a partir del año 2016, los servicios del actor fueron encomendados por la demandada DUOC UC, siempre para ejecutar labores de docente conforme a las cuales debía impartir clases en



las asignaturas o cursos que se le encargaren, las que debían ser prestadas en la sede claramente singularizada por la parte demandada en los respectivos contratos de trabajo conforme a la distribución de cursos claramente indicados en dichos contratos de trabajo.

6.- Que ha de indicarse que tal y como lo han indicado los testigos de la parte demandante, los cursos efectuados por cada docente eran asignados a cada uno de ellos teniendo como antecedente previo aquella disponibilidad académica informada por cada uno de esos profesores durante la vigencia del segundo semestre académico. Que ha de indicarse que con dicha carga académica, la que estaba pensada para el año siguiente académico, DUOC procedía a confeccionar las cargas académicas que eran puestas en conocimiento de los alumnos durante el mes de enero de cada año con el objeto que éstos procedieran a tomar sus respectivos cursos para el año académico que correspondía. Que ha de indicarse que la respectiva información puesta en conocimiento de los alumnos de Duoc a través del portal académico de Duoc UC, contenía la referencia a la carga académica dispuesta por Duoc UC en las que claramente se indicaba el docente que impartiría los cursos respectivos, el lugar, la jornada, entre otra información, conclusión que se encuentra corroborada por lo demás con el mérito de la impresión digital de la página de Duoc UC, aportada por el demandante en que claramente aparece mencionado el demandante en la información contenida en dicha página en relación a la asignación de labores de aquel para los efectos de los cursos en que iba a actuar como docente. Que por otra parte y de acuerdo a los dichos de los testigos del actor, ha de indicarse que lo concluido de manera precedente se repetía cada año académico de manera tal que, manifestada la disponibilidad académica del docente para el semestre académico siguiente, Duoc UC procedía a confeccionar una carga académica provisoria la que era puesta en conocimiento de los alumnos a través del portal académico de la demandada, indicando a los alumnos los profesores que impartirían dichos cursos; es decir, la demandada consideraba desde ya en el mes de enero a los docentes que habían manifestado disponibilidad académica para que los mismos desempeñaran sus labores en el semestre académico que siguiera, es decir, consideraba al docente como parte de su estructura organizativa. Que ha de indicarse que la información dada por los docentes (cuestión que se repetía en relación a todos, incluido el actor) era requerida a partir del mes de agosto- septiembre de cada año, confeccionándose por DUOC UC las cargas académicas provisorias las que eran puestas en conocimiento del alumnado en el mes de enero de cada año. Que dicha carga académica, según se desprende de los contratos de trabajo ya detallados, era establecida como carga definitiva en el mes de marzo de cada



año; carga que como se ha indicado aparecía contenida en dichos contratos suscritos en el mes de marzo de cada año académico, los que se modificaban de la manera contenida en los anexos de contratos de trabajo suscritos entre las partes del presente litigio.

7.- Que entregada la disponibilidad académica por cada docente, incluido el actor (pues no hay diferencia alguna en relación a docentes contratados a plazo fijo), la demandada confeccionaba las cargas de trabajo de aquellos que manifestaban su disponibilidad, proceso que luego daba paso a la firma del documento denominado “Finiquito” el que de acuerdo a los testigos del actor era firmado en la sede donde prestaban sus servicios, disponibilizándose acto seguido las cargas de trabajo que deberían ejecutar durante el semestre siguiente debiendo durante los meses de enero y febrero trabajar en el material didáctico necesario para impartir las clases que habían sido consideradas para el docente.

8.- Que si bien a partir de los dichos de los testigos del actor no es posible sostener de manera irrefutable que aquel haya concurrido presencialmente a dependencias del DUOC UC a prestar sus labores de docencia en aula en los meses de enero, febrero y días de marzo de cada año, las declaraciones de aquellos dan cuenta que durante los meses de enero y febrero aquel debía preparar- como todos los docentes- las actividades académica que le tocaría dirigir a partir del semestre siguiente, el que comenzaría en el mes de marzo de cada año; no existía en la especie respecto de aquellos docente a plazo fijo ningún nuevo proceso de admisión a Duoc UC, pues para ésta última ya se encontraba habilitado para prestar sus servicios de docencia en aquellos ramos donde el actor prestaba su disponibilidad académica y conforme a la cual la demandada confeccionaba las cargas de trabajo que quedaban claramente establecidas en los contratos de trabajo que se hacía suscribir al demandante y al resto de sus compañeros de trabajo que aparecían contratados a plazo fijo.

Que ha de indicarse que quien suscribe este fallo durante su proceso de formación académica (y solo se relata lo anterior a título meramente ilustrativo) le tocó -con ocasión de la confección de una memoria de estudio- conocer la forma con que algunas empresa del sector frutícola lograban formar trabajadores preparados para trabajar en dicha área productiva. Dichas empresas, emplazadas en determinadas regiones de nuestro país, año a año ofrecían la realización de cursos de aprendizaje a los habitantes de un determinado sector de manera tal que durante el proceso de desarrollo de su actividad productiva contarán con trabajadores calificados para efectuar las labores necesarias para su industria, trabajadores que luego eran contratados de manera temporal pero que en caso alguno importaba la captura de ese prestador de servicios pues el mismo podía



decidir cuándo, cómo y dónde volvía a prestar servicios para esa empresa; la empresa con dicha decisión solo tenía personas calificadas para que- si lo deseaban- prestaran sus servicios ya sea para esa empresa o para cualquiera otra del rubro, disminuyendo a su respecto, la ocurrencia de eventuales accidentes de trabajo, obteniendo mejores niveles de productividad, etc. Se trae dicha experiencia a colación en este juicio solo para resaltar que dicha figura resulta ser distinta a la que se observa en el caso sublitis pues acá Duoc UC recluta personal, los somete a procesos de evaluación, de preparación y de habilitación para luego, año a año y de acuerdo a una disponibilidad académica requerida por Duoc incorporarlos a su estructura organizativa para que aquellos puedan realizar sus labores de docencia en aula en el periodo que Duoc les indicaba, para luego, entrado el periodo estival (como ocurre en el caso sublitis), no realizar las mismas referidas a la docencia en aula, labores que resultan ser fundamentales en la determinación de las remuneraciones a percibir por los trabajadores que al igual que el actor prestan sus servicios en igual calidad (bajo la modalidad formal de un contrato a plazo fijo). Dicha decisión no aparece que haya sido discutida por parte demandante durante el desarrollo de su relación contractual pues en dicho periodo el actor al igual que sus colegas, prepara sus materiales de trabajo para el desarrollo de sus labores en el semestre siguiente en dicho periodo, sin reclamar el pago de remuneraciones, entre otros beneficios. Que si bien en la especie los testigos del actor indican que éste junto a uno de ellos llevó adelante labores de preparación específica de ciertos materiales de docencia en su área, no es menos cierto que no existen antecedentes suficientes para establecer las condiciones en que aquello ocurrió de manera de poder concluir que dichas labores justamente se encontraban dentro de la hipótesis contenida en la cláusula primera de cada contrato de trabajo ya mencionado. La sola mención de dichas labores sin especificar en qué consistían, como se pagan, como se ejecutaban, donde y cuando se ejecutaban etc, no resultan ser suficientes para establecer que en forma expresa la relación laboral se haya establecido en la forma que específicamente la parte alega para el cobro de las prestaciones que se reclaman en este proceso.

9.- Que ha de tenerse presente que en la estructura remuneracional del actor que consta en sus contratos de trabajo, las mismas están referidas al valor hora asociada a cada curso, cuestión no discutida por el demandante, y es en base a aquellas que se pagan las mismas, cuestión fáctica que se debe tener en consideración para la forma en que se dará resolución a este juicio por parte de este tribunal.

10.- Que según el relato dado por los testigos del actor y conforme al propio tenor



de los contratos de trabajo ofrecidos por ambas partes, era la propia demandada quien consideraba la prestación de servicios del actor como una cuestión permanente pues de otra forma no se entiende que aquel haya sido considerado como docente en periodos académicos que en rigor estaban fuera de los plazos contenidos en los contratos de trabajo cuyos ejemplares han sido incorporados por ambas partes en este proceso; es decir, DUOC UC debía asumir al docente en cuestión dentro de su estructura organizativa permanentemente de lo contrario no se justifica su incorporación al portal web de la referida casa de estudios para publicitar los cursos con los respectivos docentes a cargo de los mismos y de esta forma organizar el proceso de matrículas de sus alumnos en lo que dice relación con la toma de ramos, cuestión fundamental para la gestión académica y de infraestructura de Duoc UC.

11.- Que tal y como se ha indicado, el actor suscribió con fecha 31 de diciembre de 2017 el documento denominado “ Finiquito” el que aparece suscrito ante Notario con fecha 17 de enero de 2018 para luego con fecha 05 de marzo de 2018, suscribir un nuevo contrato de trabajo el que indicaba tenía como fecha de expiración el día 31 de diciembre de 2018. Que en relación a este último, el actor no aparece suscribiendo documento alguno denominado “Finiquito” o “Declaración o finiquito” como había sido la tónica hasta el contrato de trabajo correspondiente al año 2017.

12.- Que tal y como consta de los comprobantes de cotizaciones de seguridad social incorporados por las partes en este proceso, el actor a partir del mes de abril de 2016 registra pagos de cotizaciones de seguridad social por parte de la demandada entre dicho mes y el mes de diciembre de cada año.

13.- Que el actor no ha rendido prueba de ninguna especie destinada a acreditar que sea acreedor al pago de las horas extraordinarias reclamadas por él en su demanda.

UNDECIMO: Que teniendo en vista los hechos asentados de la manera en que este tribunal los ha determinado en el considerando anterior y teniendo en vista la teoría del caso alegada por cada parte, ha de indicarse que resulta acertado -para resolver este acápite de la discusión- recurrir a tres principios de derecho laboral; estos son: el principio de continuidad laboral; el principio de primacía de la realidad y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Que en relación al primero, ha de indicarse que conforme a éste, la vigencia de la relación laboral se extenderá por todo el tiempo en que se presten los servicios personales por parte del trabajador, siendo la regla general que dicho tiempo sea indefinido, y sólo en forma excepcional será definido, pudiendo su duración ser determinada, como ocurre en los contratos a plazo fijo o bien



indeterminada, cuando se condiciona su existencia a la realización de la obra o servicio que dio origen al vínculo laboral. Para efectos de la doctrina, lo anterior aparece recogido por el legislador laboral en el artículo 159 del Código del Trabajo, disposición que establece que el contrato a plazo fijo no podrá exceder de un año y que en el caso de que el trabajador preste servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Dicha disposición, además, indica que el contrato podrá terminar cuando concluya el trabajo o servicio que dio origen al mismo.

DUODECIMO: Que atendido el tratamiento que se da por el legislador en las disposiciones en comento, la existencia de un contrato laboral de vigencia definida, sea determinada o indeterminada, ha sido tratada por el legislador de manera excepcional siendo procedente su materialización sólo cuando el empleador pretenda hacer uso de los servicios del trabajador por un espacio de tiempo acotado. A contrario sensu, si una vez terminada la vigencia del contrato el trabajador es nuevamente contratado por la misma empleadora para desarrollar una labor de igual o similar naturaleza, situación que es reiterada en el tiempo, debe considerarse que en realidad existe un contrato de vigencia indefinida y no uno de vigencia definida. Que al respecto, ilustrativo resulta ser al respecto lo planteado por el profesor Americo Plá Rodríguez, en el libro Los Principios del derecho del Trabajo, edición al cuidado de Hugo Barretto Ghione, Editorial De Cultura Universitaria, 4° Edición, Julio 2015 quien sostiene que “ una sucesión ininterrumpida de contratos de duración determinada se suele mirar como un contrato de duración indeterminada”. Agrega dicho autor que “No es que exista una prohibición de repetir contratos a plazo, lo que en algún caso excepcional puede estar justificado. Lo que ocurre en estos casos es que surge la sospecha de que, mediante esa reiteración concatenada de contratos sucesivos, se intenta presentar artificialmente deformada una realidad que es diferente. Se fracciona o desarticula una relación laboral única y diferente. Se fracciona o desarticula una relación laboral única y continua en multiplicidad de fragmentos que no reflejan la auténtica realidad, sino que la disimulan y desfiguran”. (página 204). El segundo principio es el denominado de supremacía de la realidad, conforme al cual, en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control, (Américo Plá en la obra ya citada, página 281). Que a mayor abundamiento ha de indicarse que el autor antes indicado parafraseando a de la Cueva, indica que el contrato de trabajo es un



contrato realidad y que como tal la existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado pues la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación subjetiva sino de una situación objetiva cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. En este sentido ha de ser enfático en sostener que resulta del todo errado pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado ya que si las estipulaciones consignadas en el contrato de trabajo no corresponden con la realidad, carecerán de todo valor. Si indica por el referido autor que dado lo anterior, el contrato de trabajo ha sido denominado como un contrato realidad, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades sino en la realidad de la prestación de servicios y es ésta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia. Conforme a los argumentos anteriores ha de indicarse que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Para el derecho del trabajo lo que priman son los hechos por sobre las formas; lo que interesa es determinar lo que ocurre en el terreno de los hechos, lo que podrá ser probado en la forma y por los medios de que se disponga en cada caso pero demostrador los hechos, ellos no pueden ser contrapesados o neutralizados por documentos o formalidades (Americo Plá, pág 282, en el libro ya mencionado).

Que teniendo presente los argumentos doctrinarios ya mencionados y confrontados los documentos o formalidades alegadas por la parte demandada, los mismos no se condicen con la realidad de los hechos asentados por este tribunal; en la especie se está en presencia de un trabajador que al menos desde el año 2016 presta servicios para DUOC UC, esto es, por más de 2 años; que dicha empresa contrata los servicios de aquel cada mes de marzo de cada año académico para prestar siempre las mismas funciones, esto es, de docencia, siempre en dependencias de la misma, en la práctica, en solo una sede. Que dicho trabajador anualmente manifiesta y pone en conocimiento de la demandada su disponibilidad académica, información con la cual Duoc UC elabora las cargas de trabajo que año a año asigna al docente, a quien luego de prestar por primera vez sus servicios, no se le efectúa inducción alguna.

Que pese a cumplirse formalmente el plazo de cada uno de sus contratos de trabajo, los que subjetivamente han sido calificados como de duración fija, el actor cuando ya su contrato se encontraba “ terminado” en palabras de la demandada, sigue siendo considerado por ésta al momento de ofrecerle cargas académicas (ramos) a los alumnos que reciben los servicios educacionales de la Fundación Duoc UC, cuestión que evidentemente no se condice con la prestación de



servicios por un tiempo determinado. Por otra parte ha de indicarse que el actor podía seguir accediendo al igual que sus otros compañeros de trabajo a herramientas laborales para llevar adelante sus tareas, confeccionado los materiales de estudio o adecuando los proporcionados por Duoc para llevar adelante una política estandarizada, estructurada y construida de acuerdo a los lineamientos que la respectiva casa de estudios se ha dado. Poco creíble resulta para la inteligencia del asunto sometido a consideración de este tribunal que DUOC UC, simplemente deje a la deriva del quehacer de estos trabajadores “temporales” el desarrollo de políticas educativas como las descritas en su escrito de contestación sin supervisión o revisión y que simplemente docentes a tiempo parcial lleguen en el mes de marzo, sin una nueva inducción, sin instrucción alguna a desarrollar labores de docencia. Lo anterior, no se ajusta al relato dado por los testigos del actor pues una educación como la descrita por los representantes de Duoc al momento de contestar solo se consigue si ésta asume a un docente como el señor Velozo como un trabajador que en los hechos forma parte permanentemente de su estructura organizativa. Que ha de indicarse que la circunstancia que entre cada contrato exista un espacio de tiempo en que el actor no concurre a prestar sus servicios de docente en aula no obsta a que en los hechos la vinculación se mantenga pues tal y como se ha indicado, éste está presente en la estructura organizativa de Duoc UC desde el momento en que es considerado incluso para confeccionar las cargas de trabajo que son puestas a disposición de los alumnos. Si no es en la lógica de un contrato de prestación de servicios continuos ¿cómo puede explicarse lo anterior? ¿Como puede salvarse lo anterior en un contrato de duración determinada?; la realidad de los hechos apunta a que aquello ni siquiera puede considerarse como una oferta de trabajo pues la conducta permanente y reiterativa de Duoc manifestada en la forma que ya se ha indicado, no permite sino sostener que en la realidad de los hechos y corriendo el velo de la apariencia ideada por la demandada solo es posible sostener que la relación laboral habida entre las partes ha sido un contrato de duración indefinida el que se ha extendido desde el 01 de abril de 2016.

Ahora bien, la parte demandada sostiene su teoría del caso en que entre las partes se suscribieron una sucesión de contratos a plazo fijos los que fueron concluyendo cada uno de ellos durante los meses de diciembre de cada año, suscribiéndose conforme al artículo 177 del Código del Trabajo sucesivos finiquitos de trabajo con pleno poder liberatorio. Que al respecto y teniendo presente el principio de primacía de la realidad y aquel referido a la irrenunciabilidad de derechos laborales (pues no resulta disponible al trabajador renunciar a derechos laborales, vigente que esté su relación laboral), no se dará



valor alguno a los finiquitos suscritos por el demandante y la empleadora demandada, porque si bien en ellos se han cumplido las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo y el trabajador declara que la empleadora nada le adeuda, ha de indicarse que los mismos no resultan estar acordes con la realidad de los hechos, ya que lo que caracteriza al finiquito es ser una convención en la que el trabajador renuncia a su derecho de reclamar prestaciones laborales a su empleadora, manifestación de voluntad que se hace una vez terminada la relación laboral, sin embargo (como se ha razonado) en los finiquitos incorporados como prueba si bien se manifiesta formalmente tal voluntad acontece que no se suscriben o elaboran una vez terminado el vínculo laboral, ya que inmediatamente (dos meses y días) después de su materialización el trabajador sigue prestando servicios personales remunerados para la misma empleadora, desarrollando las mismas funciones, en el mismo lugar, con un sistema remuneracional igual y con condiciones contractuales exactamente iguales, de manera que no ha existido una voluntad real de poner término al vínculo laboral que las relacionaba. Atendido lo expuesto se concluye que la relación laboral que ha existido entre el demandante y la demandada DUOC UC ha estado vigente en forma continuada desde el 01 de abril de 2016 según ya se ha indicado pues conforme a los medios de convicción aportados por el actor no es posible sostener que haya prestado servicios en tal calidad con anterioridad a dicha data.

Sin perjuicio de lo razonado de maneja precedente ha de indicarse que en todo caso también resulta ajustado a derecho desestimar la alegación formulada por el actor en cuanto a que en la especie ha existido fuerza para efectos de obtener la suscripción de los mentados finiquitos pues al respecto no existe prueba de tal envergadura que permita establecer que la demandada ha incurrido en dicho vicio para obtener la suscripción de los mismos; al respecto, son insuficientes los dichos vertidos por los testigos del actor.

Que así las cosas, ha de concluirse que en la especie efectivamente ha existido una relación laboral entre las partes del presente juicio, la que se ha extendido a partir del 01 de abril de 2016, la que se ha mantenido vigente a la fecha de interposición de la presente acción judicial, en cuya virtud el actor debía prestar sus servicios de docente para lo cual debía impartir clases en las asignaturas o cursos que Duoc UC le indicaba cada año de prestación de servicios, debiendo además ejecutar todas aquellas otras labores o tareas que se encontraran relacionadas con la docencia y que le fueren encomendadas por el empleador en forma permanente o transitoria, debiendo el mismo prestarse en las sedes que la propia institución educativa le indicare en los horarios y conforme a las directrices que aquella estimaba adecuadas para la consecución de sus fines



institucionales, otorgándole para ello herramientas de trabajo que le eran entregadas año a año.

Que dicha relación laboral continua, no obstante lo anterior, se ha visto suspendida durante los meses de enero, febrero y días de marzo previo al inicio del año académico de cada periodo en que el actor ha prestado sus servicios; lo anterior, teniendo presente para ello lo sostenido por los propios testigos del demandante quienes no logran indicar certeramente si el actor concurría a prestar servicios de docencia en dicho periodo, cuestión que en todo caso no afecta la continuidad en la prestación de sus servicios, según se ha razonado. Que en relación a este punto y con ocasión de la forma de determinación de la estructura remuneracional del actor, ha de indicarse que, expresamente, según consta en los contratos de trabajo ya mencionados, el actor percibía remuneraciones asociadas a las horas vinculadas por Duoc UC al curso o actividad que debía impartir; no hay referencia probatoria en este proceso a que el actor haya ejecutado de manera habitual otras actividades adicionales a las anteriores por lo que dada la actitud desplegada por el actor durante la prestación de sus servicios en cuanto a no reclamar respecto de la forma de determinación de sus remuneraciones, el pago de las mismas durante los meses de enero, febrero y días del mes de marzo, que tampoco haya exigido el pago de otras prestaciones de carácter laboral, solo permiten concluir razonablemente que aquel concurrió con su voluntad a suspender dicha relación laboral sin que aquello importare una afectación de la continuidad de la misma, cuestión que por lo demás estaba reflejada en todas las manifestaciones de laboralidad ya enunciadas. ¿Puede sostenerse que lo anterior resulta contradictorio?, quien suscribe este fallo estima que no pues de qué otra forma se puede interpretar la actitud de ambas partes, pasivas en la forma de ejecución de la relación contractual ya establecida?. Valga recordar en esta etapa del razonamiento que nuestra Excma. Corte Suprema con ocasión de zanjar la discusión existente en la década del 90 con motivo de la prestación de servicios en los contratos por obra o faena, en un fallo que marcó un antes y un después en relación a trabajadores que por años prestaban servicios para una misma empresa conforme a sucesivos contratos por obra o faena, justamente resolvió la cuestión indicando que si bien existía continuidad en la prestación de servicios, no obstante existir finiquitos suscritos entre las partes, en el periodo en donde no se acreditaba que el trabajador hubiere prestado servicios en la forma contenida en sus contratos, dicho periodo podía entenderse como constitutivo de una suspensión de la relación laboral cuestión que en caso alguno afectaba la realidad de los hechos en cuanto a la continuidad de la vinculación contractual. Que dicha razón argumentativa es plenamente aplicable al caso sublitis por lo que esta magistrado



concluye al igual que en dicho fallo de casación que la relación laboral en el periodo ya mencionado permaneció suspendida; lo anterior, se tiene presente en relación a las prestaciones reclamadas por el actor en su demanda.

Que habiendo la demandada alegado la excepción de prescripción extintiva de dos años contemplada en el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo en relación a la materia analizada en el presente acápite y atendido lo razonado latamente de manera precedente, dicha excepción resulta ser absolutamente improcedente, razón por la cual la misma no puede prosperar, debiendo ser aquella desestimada en la forma que se indicará en lo resolutive de esta sentencia.

DECIMO TERCERO: Que la demandada Duoc UC para efectos de desvirtuar lo alegado por la parte demandante plantea una teoría del caso que, además de lo ya referido a la existencia de finiquitos, apoya en la existencia de un sistema de contratación de docentes Duoc UC, conforme a las modalidades por ellos indicadas; que la declaración solicita por el actor rompe el principio de la buena fe contractual y la libertad económica de Duoc UC además de estimar que la pretensión del actor vulnera el principio pacta sunt servanda.

Que al respecto ha de indicarse que la conclusión a la que ha llegado este tribunal conforme a los medios de convicción aportados por ambas partes, importa que en la especie la determinación de los efectos jurídicos y la aplicación del derecho en materias laborales como en el caso sublitis depende no ya del acuerdo de voluntades como lo podría ser en materia civil sino de la forma en que se ha cumplido la obligación contraída; Molitor ha sostenido que “ la producción de los efectos jurídicos y la aplicación del derecho solo dependen en el caso de contratos de derecho civil del acuerdo de voluntad, en tanto que en el trabajo es necesario el cumplimiento mismo de la obligación contraída; de donde se deduce que en el derecho civil el contrato no está ligado a su cumplimiento mientras en el trabajo no queda completo si no es a través de su ejecución” (citado por Américo Plá Rodríguez, en el libro comentado, pag. 271). En consecuencia y a propósito de lo ya referido ha de indicarse que la existencia de una relación de trabajo depende no de lo que las partes hubieren pactado sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado pues la relación laboral depende en menor medida de una relación jurídica subjetiva pues la misma en gran medida se encuentra construida por lo que pasa en el mundo real; en el mundo de los hechos. Que en vista de lo anterior, yerra la demandada al sostener que no ha habido buena fe del actor pues justamente él ha prestado sus servicios en la forma que en los hechos se ha dispuesto por las partes, siendo la misma moldeada conforme a la ejecución de los servicios para los cuales fue contratado y respecto



de los cuales la demandada DUOC UC no ha manifestado reparo alguno que efectuar al actor pues en la especie evidentemente ha estimado que aquel ha actuado conforme a la buena fe que aquel vínculo laboral en los hechos ha generado para las partes; de aquí también que en los hechos no tenga cabida la alegación referida a la vulneración del principio pacta sunt servanda, si es que aquel pudiera ser entendido dentro de la lógica de una relación contractual como lo es la de naturaleza laboral.

En cuanto a la alegación referida al sistema de contratación docente de DUOC UC, ha de indicarse en relación a éste punto que en caso alguno lo razonado y concluido por parte de este tribunal choca con el tan comentado sistema de contratación adoptado por Fundación Duoc UC puesto que este tribunal lo que ha hechos es solo entrar a calificar jurídicamente lo que en los hechos las partes han construido en cuanto a su vinculación; la libertad de cómo organizar la fuerza de trabajo al interior de una unidad productiva no obsta al establecimiento de hechos que configuren una determinada categoría contractual en materia laboral. Nada se opone a que DUOC UC mantenga un sistema de contratación al interior de ella; lo que se exige es que la misma evidentemente refleje lo que en los hechos existe de manera de hacer prevalecer siempre la verdad de los hechos en materia de contratación por encima de acuerdos formales. Ahora bien, si lo que pretende DUOC UC es justificar su sistema de contratación para garantizar la viabilidad de su giro, eso no puede admitirse pues las condiciones que se pacten en caso alguno podrían significar reducir los privilegios que se contengan en las leyes, en el convenio o en el contrato colectivo. A mayor abundamiento ha de indicarse que el riesgo del negocio en caso alguno puede sortearlo o ser traspasado a los trabajadores pues el mismo forma parte justamente de la actividad desplegada por el empleador ya que es de él el mando de dirección y ya no del trabajador.

Llama la atención la alegación sostenida por la demandada en cuanto a que se estaría afectando conforme a la teoría del caso de la contraria libertad económica de Duoc UC. Sobre este punto ha de indicarse que justamente lo que se ha hecho en este proceso es recoge del mundo de los hechos lo que justamente las partes han construido con ocasión del vínculo laboral existente entre ellas; es decir, se trata de descubrir lo que ellas mismas han ejecutado durante todo el tiempo en que el actor ha prestado sus servicios; lo anterior, en caso alguno puede constituir una vulneración a dicho derecho pues ¿como puedo vulnerar algo a lo cual yo he concurrido en su ejecución?, argumentativamente dicha alegación no puede prosperar.

DECIMO CUARTO: Que conforme a lo anterior y teniendo a la vista los



comprobantes de liquidaciones de remuneraciones aportados por la demandada, los que no han sido objetados de contrario, ha de concluirse que el actor al mes de diciembre de 2018 percibía una remuneración ascendente a la suma de \$ 1.706.917

DECIMO QUINTO: En relación a la acción de tutela de derechos fundamentales.

Que el actor al momento de accionar de tutela laboral, sostiene que los hechos que le sirven de fundamento ocurren durante la vigencia de su relación laboral y por ende durante toda la vigencia de la misma, indicando que en su caso su relación laboral siempre ha estado prolongada artificialmente en el tiempo mediante contratos a plazo fijo que se vencen y renuevan año a año no obstante lo cual, sostiene, diversos trabajadores del mismo empleador poseen actualmente contratos de duración indefinida lo que no tiene explicación razonable sino que responde directamente a un acto discriminatorio y por ende vulneratorio de derechos fundamentales por parte del empleador. Refiere que varios profesores y funcionarios contratados por el DUOC UC poseen actualmente contratos de duración indefinida lo que se ha gestado en consideración a las circunstancias particulares de determinados trabajadores lo que ha llevado a la demandada a regularizar las situaciones de aquellos mediante la suscripción de contratos de duración indefinida. Explica que aquello ha ocurrido en relación a trabajadoras que gozan del beneficio de fuero maternal o en relación a aquellos que gozan de algún otro tipo de derecho especialísimo consagrado en el Código del Trabajo como lo son los dirigentes sindicales, existiendo un tercer grupo del cual se desconoce la razón por la cual acceden a dicha calidad. Sostiene que los hechos antes narrados constituyen una clara vulneración de su derecho a la igualdad y a la no discriminación arbitraria.

DECIMO SEXTO: Que a partir de lo narrado precedentemente, el actor pretende sostener su acción de tutela en la existencia abusiva y artificiosa de una modalidad de contratación – contrato a plazo fijo- respecto de determinados trabajadores que no reúnen las características de ser mujeres con fuero maternal, dirigentes sindicales con fuero sindical o que no reúnen aquellas características desconocidas para acceder a la categoría de trabajadores con contrato a plazo indefinido, situaciones todas que permiten construir- a su modo de ver- una vulneración de su derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación arbitraria.

DECIMO SEPTIMO: Que desde ya ha de indicarse que conforme a la normativa laboral vigente, aquellas normas contenidas en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo vienen a regular el procedimiento de tutela



laboral, procedimiento que viene a aplicarse respecto de aquellas cuestiones suscitadas a propósito de una relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores. Dichos derechos dicen relación con:

a) aquellos mencionados en el texto legal ya referido precedentemente, en relación con lo previsto en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, incluida la no discriminación, en relación con el artículo 2° del cuerpo legal citado.

b) El derecho a no ser objeto de represalias laborales, o garantía de indemnidad, cuyo fundamento es la garantía constitucional de la tutela judicial efectiva, prevista en el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos y en el artículo 5 del Convenio N°158 de la OIT sobre terminación del contrato de trabajo, y cuyo objetivo es obtener del órgano jurisdiccional un amparo real del derecho del Trabajo.

DECIMO OCTAVO: Que, en los supuestos planteados por el legislador y teniendo presente los ámbitos de competencia fijados por el legislador en el artículo 420 del Código del Trabajo, la vulneración de derechos fundamentales puede producirse durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del término de la misma, reglando en relación a esta última en el artículo 489 del Código del Trabajo que si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485 del mismo texto normativo se produjere con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en dicho párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado, agregándose en dicha disposición las sanciones a las que se ve expuesto el infractor conforme al claro tenor de dicha disposición legal, agregándose que en el caso que se produzca una infracción a lo establecido en el inciso 4 del artículo 2 del mismo texto normativo y que el juez declare como grave, nacerá la opción para que el trabajador pueda optar entre la reincorporación o las indemnizaciones expresamente establecidas por el legislador en el artículo 489 del Código del Trabajo.

DECIMO NOVENO: Que teniendo presente lo antes referido y a propósito del procedimiento de tutela, ha de indicarse que el legislador laboral incorporó la norma del artículo 493 del Código del Trabajo, en cuya virtud se estableció 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. Dicha prueba indiciaria tiene su fundamento en que por regla general las conductas lesivas de derechos fundamentales suelen encubrirse



con conductas aparentemente lícitas, y en la dificultad del trabajador, especialmente una vez terminado el contrato de trabajo, de acceder a la prueba necesaria, la que se encuentra generalmente al interior de la empresa.

VIGESIMO: Que de conformidad a la norma antes referida, correspondía al trabajador en el caso sub litis acreditar los indicios suficientes que con ocasión de los hechos narrados durante la vigencia de su relación laboral se vulneró su derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación arbitraria y , de esta manera, lograr en esta sentenciadora la sospecha razonable en cuanto a que la conducta lesiva se ha producido, debiendo en este caso el empleador acreditar que no existió tal vulneración o que la misma pudo haber obedecido a motivos razonables, es decir, acreditar los fundamentos de los hechos y destruir la sospecha que a propósito del mismo se vulneró la garantía esgrimida como fundamento de la presente acción judicial.

VIGESIMO PRIMERO: Que desde ya ha de tenerse presente que tal y como lo ha sostenido el profesor Caamaño, “el principio de no discriminación es uno de los principios tutelares de carácter fundamental en el derecho del trabajo, que asegura la plena vigencia del principio de igualdad de trato, prohibiendo toda exclusión o menoscabo en el trabajo, fundado en criterios distintos de la capacidad o idoneidad del trabajador para la ejecución de una laboral o la prestación de un servicio determinado”. A partir de lo anterior, ha de establecerse que todas aquellas diferenciaciones, exclusiones o preferencias carentes de justificación o razonabilidad como son, en términos generales, las que se basan en aspectos tales como la nacionalidad, el idioma, el sexo a la religión de las personas, son repudiadas y prohibidas por diferentes instrumentos internacionales y nacionales sobre derechos humanos.

Que el principio de igualdad de trato constituye, a su turno, según ha sostenido el mismo autor, una concreción en el ámbito laboral de la justicia distributiva. Conforme al mismo, se prohíbe al empleador el trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada de un trabajador de un grupo de trabajadores frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable”. Cobra importancia el mismo, según indica el profesor ya mencionado, especialmente en aquellas ocasiones en que el empleador, a través de actuaciones colectivas, garantiza una determinada prestación o beneficio, imparta una orden de servicio o bien decide otorgar de manera general una prestación sin estar jurídicamente obligado a ello, es decir, cuando otorga un beneficio voluntario o producto de una práctica empresarial.

Que conforme a lo anterior, ha de indicarse que todo empleador está obligado en virtud de la relación laboral dar un trato igualitario a los trabajadores por lo que no



puede **arbitrariamente o sin la existencia de una causa justificada** dar un trato desigual a trabajadores que se encuentren en una situación similar en razón, por ejemplo, a la naturaleza de los servicios prestados. Ha de agregarse que “el principio de igualdad de trato **excluye solo conductas arbitrarias o sin causa justificada que afecten o perjudiquen a un trabajador frente a otros en situación comparable**” (Caamaño en Revista de derecho, Universidad Católica de Valparaíso, volumen XXI, AÑO 200, pag 27 y siguientes). Por lo anterior, el autor ya citado sostiene que “el trabajador, por su parte no puede en virtud del principio de igualdad de trato oponerse a que el empleador confiera mejores condiciones de trabajo a otro trabajador sino solo fundar una pretensión basado en este principio si ha sido arbitrariamente o injustificadamente excluido de la aplicación de una regla general impuesta por el empleador y a consecuencia de ello se ve perjudicado”.

VIGESIMO SEGUNDO: Que a partir de la lectura del libelo pretensor, ha de indicarse que el actor discurre en su acción de tutela en relación a la discriminación a que se vería enfrentado, afectándose con ello su derecho a la igualdad de trato que tendría él en relación a los trabajadores con contrato de duración indefinida. De su relato puede deducirse que el mismo alega dicha discriminación a partir de una diferenciación a su respecto en relación a trabajadores con alguna afiliación sindical, en relación a mujeres con fuero maternal y en relación a un tercer grupo indeterminado. Que en relación a este último grupo y no habiendo la parte explicitado cual sería la condición que fundamentaría la distinción, necesariamente debe desestimarse la alegación de vulneración basada en dicha alegación por su generalidad e imprecisión. Que en lo que respecta a los otros dos fundamentos y si bien no se indican con precisión cual sería la condición existente a la luz de lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo, al menos podría decirse que aquellos podrían entenderse vinculados a exclusiones que no se basan en la capacidad o idoneidad personal a la luz de lo establecido en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República (entiende esta magistrado que frente a la invocación de un hecho vulneratorio que técnicamente no pueda ser considerado dentro de los criterios de diferenciación mencionados en el artículo 2 del Código del Trabajo, debe aplicarse la referida disposición a la luz de lo establecido en el artículo 19 N°16 inciso 3° del Constitución Política de la República para calificar o no la existencia de un acto discriminatorio).

Que ha de indicarse que el actor alga que a su respecto no se le ha otorgado el “beneficio” de un contrato de duración indefinida. Que sobre este punto y dado el propio petitorio sometido a consideración de este tribunal, acogiendo la tesis del



actor y dando aplicación al principio de continuidad y de primacía de la realidad, este tribunal sentenció que en los hechos, lo que ha existido entre el actor y DUOC UC ha sido un contrato de duración indefinida dada la forma en que se ha venido ejecutado el mencionado vínculo contractual; es decir, los hechos han sido descritos y conforme a ello se ha llegado a una verdad jurídica para los efectos de la presente litis. Desde ya, ha de indicarse que esto hace caer por si sola la alegación de discriminación sostenida por el actor; ha existido una discusión en relación a la regla, el tribunal ha zanjado la discusión, acogiendo la petición del actor, desapareciendo por ende el supuesto fundamento de vulneración. Ahora bien como la parte ha indicado que hay otras cuestiones que han llevado a la demandada a establecer la desigualdad, corresponde analizar, a mayor abundamiento las mismas. Sobre las dos distinciones alegadas por el actor, ha de indicarse que las mismas aparecen reconocidas por Duoc UC; en efecto, se indica que efectivamente DUOC UC ofrece a aquellas trabajadoras con fuero maternal modificar su contrato a uno de duración indefinida; lo anterior, por cuanto con ello entienden se privilegia la situación de dichos trabajadores quienes están en una situación especial; se privilegia la vida del que está por nacer o se garantiza la prestación de servicios a quienes el propio legislador les reconoce una situación privilegiada. Que planteado así, aparece que efectivamente el empleador ha establecido diferencias en relación a un grupo de trabajadores a quienes la propia ley les ha concedido beneficios o privilegios distintos a los de los restantes trabajadores, es decir, la distinción no es arbitraria o injustificada; se les da la opción de modificar formalmente su contrato de trabajo, es decir, hacer concordar la verdad de los hechos con la verdad formal pero no obstante lo anterior, incluso en relación a ellos se ve transgredida la regla, pues a ellos tampoco se les reconoce la real oportunidad en que ingresan a prestar sus servicios para efectos de antigüedad ni tampoco tienen los mismos derechos que otros trabajadores contratados a plazo indefinido.

VIGESIMO TERCERO: Que teniendo presente la redacción de la norma contenida en el artículo 493 del Código del Trabajo, ha de señalarse que en los procedimientos de tutela de derechos fundamentales específicos e inespecíficos laborales, el legislador se ha encargado de dotar al trabajador o a otro actor denunciante, de un alivio de su carga probatoria al disponer en dicho texto normativo 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,” consagrándose en nuestro derecho positivo la denominada “prueba indiciaria o técnica de los indicios”. En este sentido



ha de indicarse que “Se trata de una regla legal de juicio que no opera, por tanto, ni en la etapa de presentación de la prueba – audiencia preparatoria – ni de la rendición o incorporación de la prueba – audiencia de juicio - , sino que en la etapa de la construcción de la sentencia por parte del juez, esto es, en el de la decisión judicial del fondo del asunto. De este modo, es perfectamente posible que no sea necesario aplicar la regla de juicio contenida en el artículo 493. Más precisamente en dos casos opuestos: a) el trabajador logró la prueba del hecho lesivo mediante la aportación de prueba directa sobre el hecho, y/o b) el empleador logró acreditar hechos constitutivos de una justificación objetiva y proporcionada de la conducta. En estos casos, el hecho de la conducta lesiva no se encuentra incierto o dudoso, sino todo lo contrario: hay certeza o de que ocurrió o de que no es efectivo.” (José Luis Ugarte Cataldo, “Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador”, Editorial Legal Publishing, 1ª Edición, Abril 2009, página 45). A este respecto corresponde respondernos la siguiente interrogante ¿qué debemos entender por indicios suficientes? El citado autor nos ilumina en este sentido al señalar: “Dichos 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.” (Op. Cit. Pág.46).

VIGESIMO CUARTO: Que en la especie y tal y como ha quedado razonado en los motivos anterior, los indicios alegados por parte del actor no han podido configurarse y en el caso de las distinciones alegadas por aquel, si bien aquellos han existido, lo mismo se encuentra justificado en el presente litigio por lo que la presente acción de tutela no podrá prosperar, debiendo la misma desestimarse en la forma que se indicará en lo resolutive de esta sentencia.

VIGESIMO QUINTO: En relación a la acción de subterfugio laboral.

Que el artículo 507 del Código del Trabajo dispone que “Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso 4° del artículo 3 de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados”. Que analizado el libelo pretensor ha de indicarse que en el mismo no se observa el ejercicio de ninguna acción derivada de lo establecido en el artículo 3 del Código del Trabajo. Por lo anterior, ha de indicarse que dicha alegación no tiene fundamento legal alguno conforme a la teoría del caso del demandante; por lo anterior, la presente acción no podrá prosperar, debiendo la misma ser



desestimada en todas sus partes en la forma que se indicará en lo resolutivo de esta sentencia.

VIGESIMO SEXTO: **En relación al cobro de prestaciones:** Que en relación al cobro de las prestaciones consistentes en **remuneraciones correspondientes a los meses de enero, febrero y proporcional el mes de marzo** de cada año en que el actor ha prestado servicios y respecto de lo que dice relación con el cobro de **cotizaciones de seguridad social**, se desestimaré dicha pretensión a la luz de lo razonado en el motivo DUOCEDIMO de esta sentencia._

Que en lo que respecta al pago del **feriado anual** reclamado por el actor en su demanda y habiéndose allanado el actor a la excepción de prescripción en los términos sostenidos por el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo, se dará lugar al pago de dos periodos de feriado, esto es, el correspondiente al periodo 2016-2017 y 2017-2018, esto es, 42 días corridos, lo que da una suma a pagar ascendente a \$ 1.194841 cantidad que se determina teniendo para ello presente la remuneración ya indicada de manera precedente.

Respecto del pago del pago de **gratificaciones legales**, reclamadas a la luz de lo establecido en el artículo 47 del Código del Trabajo y teniendo presente que el actor no ha logrado acreditar que en la especie se esté en presencia de una empresa que persiga fines de lucro, entendiéndose por tal aquella en que los beneficios pecuniarios que de ella provengan se repartan entre sus asociados pasando los mismos a aumentar los bienes de su patrimonio individual sino que se está en presencia de una fundación que por su naturaleza no persigue fines de lucro, al menos de acuerdo a lo que se deriva de la prueba documental aportada por las partes, solo cabe desestimar la presente prestación en la forma que se indicará en lo resolutivo de esta sentencia. Que atendido lo razonado precedentemente, no se emitirá pronunciamiento en relación a la excepción de prescripción alegada por la demandada a su respecto pues lo mismo resulta ser innecesario dado lo concluido.

Que en lo que respecta al pago de las horas extraordinarias reclamadas por el actor en su demanda y no habiendo aquel acreditado que tenga derecho a las mismas, no se dará lugar a dicha prestación en la forma que se indicará en lo resolutivo de esta sentencia.

VIGESIMO SEPTIMO: Que la prueba analizada lo ha sido tal como se ha indicado conforme a las reglas de la sana crítica, no conteniendo la restante prueba información que contradiga aquellos hechos asentados por este tribunal en la presente sentencia, siendo la misma por lo demás sobreabundante en



relación a aquellos que se han tenido como suficientemente establecidos en este juicio.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en las normas legales ya citadas y artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 10, 41, 67, 159, 162, 456, 457, 458, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 19 de la Constitución Política de la República y demás normas pertinentes, se resuelve que:

I.- Que **SE RECHAZA LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD** alegada por la demandada en relación a la acción de tutela laboral;

II.- Que **SE RECHAZA LA EXCEPCIÓN DE FINIQUITO** alegada por la demandada Fundación DUOC UC.

III.- Se **HACE LUGAR PARCIALMENTE** a la demanda interpuesta por **ALEJANDRO VELOZO SAZO** en contra de **FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC**, ambas partes ya individualizadas **solo en cuanto** se declara que la relación laboral habida entre el demandante y la demandada es de duración indefinida, extendiéndose la misma desde el 01 de abril de 2016 la que se ha mentido vigente a la fecha de interposición del libelo pretensor.

IV.- Que como consecuencia de lo anterior, la demandada deberá pagar al actor **solo** la suma de \$ 1.194841 por concepto de feriado legal correspondiente a 42 días corridos dado lo concluido en el motivo VIGESIMO SEXTO de esta sentencia.

V.- Que **SE RECHAZA** la acción de tutela alegada por el actor en contra de la demandada en todas sus partes.

VI.- Que no se hace lugar a lo demás pedido en la referida demanda.

VII.- Que **se desestima** la excepción de prescripción en relación a la declaración de existencia de relación laboral de naturaleza indefinida , no resultando necesario pronunciarse en relación a aquella respecto de las prestaciones de remuneraciones, pago de cotizaciones previsionales y gratificaciones legales; lo anterior, dado lo razonado en relación a dichas prestaciones. En igual sentido no se emite pronunciamiento en relación a la excepción de falta de legitimación activa reclamada por la demandada en relación al cobro de cotizaciones de seguridad social dado lo concluido en relación a dichas prestaciones.

VIII.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida en este proceso.

IX.- Que la suma ordenada pagar en esta sentencia devengarán los intereses y reajustes regulados en el artículo 63 del Código del Trabajo.



Ejecutoriada que sea la misma, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y remítanse los antecedentes al Tribunal de Cobranzas respectivo para su cumplimiento.

Devuélvase las pruebas aportadas ejecutoriada que sea esta sentencia bajo apercibimiento de destrucción.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

R.U.C. N° 18-4-0154414-K

R.I.T. T-209-2018

DECTADA POR DOÑA MARCELA POBLETE VALDES, JUEZ TITULAR, EN ESTE JUZGADO DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL.



XNESMWBJPX

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>