

Procedimiento : Tutela
Materia : Tutela Laboral
Demandante : Francisco Javier Urra Riveros
Demandado : Fundación Instituto Profesional DUOC UC
RIT : T-1-2019
RUC : 19- 4-0157571-8

San Miguel, treinta de agosto de dos mil diecinueve.

Vistos, oídos y considerando:

PRIMERO: Que **Francisco Javier Urra Riveros**, profesor, domiciliado en calle Irarrázaval N° 4554, comuna de Ñuñoa, interpone denuncia de Tutela Laboral en contra de su actual empleador **Fundación Instituto Profesional Duoc UC**, organismo de prestación de servicios educacionales, representada legalmente por Ricardo Paredes Molina, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Avenida Vicuña Mackenna N° 4917, comuna de San Joaquín y/o Antonio Varas N° 666, comuna de Providencia, con el objeto que se hagan las declaraciones y se condene a la demandada al pago de las prestaciones que indica.

Fundando su pretensión señala que ingresó a trabajar para la denunciada, bajo vínculo de subordinación y dependencia con fecha 5 de abril de 2013, celebrando un contrato de trabajo a plazo fijo hasta el día 31 de diciembre de 2013, modalidad esta que se repitió en forma uniforme, celebrándose un contrato a plazo fijo en marzo de cada año académico cuya duración se extendía hasta diciembre del mismo año, modificándose generalmente en el mes de agosto de cada año con el objeto de adecuar la carga académica del segundo semestre.

Indica que en todo momento realizó las mismas funciones de docente en la sede de la demandada ubicada en Avenida Vicuña Mackenna N° 4917, comuna de San Joaquín, percibiendo por sus servicios una remuneración mensual ascendente a la suma de \$ 766.569.-

Luego de detallar los diversos contratos de plazo fijo suscritos con la demandada, señala que a raíz de ello se ha visto privado de parte importante de las prestaciones y derechos que en virtud del Código del Trabajo y demás normas legales le corresponden, sin perjuicio que igualmente durante los meses de enero y febrero existía de todas formas un trabajo de planificación de los respectivos cursos, por lo que en definitiva las labores eran ejercidas en forma constante todo el año, en consecuencia, ya sea por aplicación del artículo 159



N° 4, inciso 2° o 4° del Código del Trabajo o por aplicación del principio de la primacía de la realidad, lo cierto es que el contrato de trabajo entre las partes corresponde a uno de naturaleza indefinida.

Añade que un primer elemento de la vulneración de derechos fundamentales denunciada es que su vínculo laboral siempre ha estado prolongado artificialmente en el tiempo mediante contratos a plazo fijo, que se vencen y renuevan año a año, no obstante que diversos trabajadores del mismo empleador poseen actualmente contratos de duración indefinida, lo que obedece a un acto discriminatorio en su contra, conforme explica y detalla en virtud los argumentos que se dan por integra expresamente reproducidos para todos los efectos legales.

Añade que DUOC permanentemente de manera unilateral ha modificado la remuneración mensual pactada, asignándole menos horas de un semestre a otro, o bien, disminuyendo el valor que le paga por cada hora de trabajo y luego detalla los hechos vulneratorios de los derechos fundamentales que denuncia en la presente causa, dándose por integra expresamente reproducido el escrito de demanda en lo pertinente.

Señala que la práctica habitual y sostenida en el tiempo por parte de Duoc UC de celebrar contratos a plazo fijo por la duración del periodo académico, sólo responde al objetivo de debilitar los derechos de sus trabajadores, ya que se pretende eludir en forma flagrante sus obligaciones laborales, previsionales y de salud, como asimismo al pago de indemnizaciones laborales, conforme explica y detalla y en mérito lo expuesto normas legales que invoca, solicita se hagan las declaraciones y se condene a la demandada al pago de las prestaciones que consigna en el petitorio de su libelo pretensor.

SEGUNDO: Que la demandada, contestando el libelo pretensor, solicitó el rechazo del mismo en todas sus partes, con costas.

Fundando su defensa señala que es efectivo que el actor prestó servicios para DUOC UC en virtud de distintos contratos de trabajo a plazo fijo entre marzo a diciembre durante los años 2014 a 2018, prestando servicios en calidad de profesor de Higiene, Salud y Seguridad en la sede Alameda de DOUC UC ubicada en la calle Av. Libertador Bernardo O'Higgins N° 2388, comuna de Santiago y en la sede San Joaquín ubicada en Av. Vicuña Mackenna N° 4917, comuna de San Joaquín, asimismo es efectivo que varió el número de horas de clases entre cada semestre en que desempeñó sus labores, no desempeñando labores como trabajador dependiente durante los meses de enero, febrero y primeros días de marzo de cada año.



La demandada opone excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada respecto de los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos antes de marzo de 2018 fundada en la existencia de cinco finiquitos suscritos por el actor, en los que este declara expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que ahora reclama, documentos estos que cumplen con todas las formalidades legales, no habiendo sido impugnada su validez en el presente juicio, desde que no se solicita que se declaren inválidos o ineficaces, conforme explica y detalla en virtud los argumentos que se dan por íntegra expresamente reproducidos para todos los efectos legales, citando además jurisprudencia aplicable la especie.

Asimismo, la demandada opone excepción de caducidad de la acción de tutela laboral, atendido a que los hechos sobre los que descansa la misma, de haber ocurrido, lo fueron más allá del ámbito temporal autorizado por el artículo 486, inciso final, del Código del Trabajo.

Explica que la demanda debe entenderse interpuesta, para todos los efectos legales, con fecha 2 de enero de 2019 y entre dicha fecha y la data en que ocurrieron los supuestos hechos que el actor estima como vulneratorios de sus derechos fundamentales, ha transcurrido con creces el plazo para efectuar la denuncia respectiva, operando la caducidad de la acción y explica que si bien la denuncia no señala de manera determinada cuales son las fechas de los supuestos actos que señala como vulneratorios, se debe desprender del relato, que el actor estaría indicando que tales actos son la celebración de los contratos de trabajo a plazo fijo y sus posteriores modificaciones, lo que ocurrió antes de 60 días contados hacia atrás desde la interposición de la demanda, conforme explica y detalla en virtud los argumentos que se dan por íntegra y expresamente reproducidos para todos los efectos legales, citando además jurisprudencia aplicable en la especie.

Precisa que es el propio actor quien funda la supuesta vulneración de derechos fundamentales en los contratos y anexos de contrato suscritos con la demandada, estableciendo de manera objetiva que el último acto vulneratorio sería el último anexo de contrato suscrito entre las partes, el que está fechado el día 31 de agosto de 2018.

Indica que ni los hechos en que funda su denuncia ni la supuesta documentación aportada por el denunciante, cumplen con lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, lo que resulta particularmente relevante y grave en el caso de autos, pues se imputa Fundación Instituto Profesional DUOC UC la existencia de discriminación entre distintos tipos de trabajadores, lo que no tiene asidero alguno en la realidad ya que la forma de contratación de



los trabajadores del establecimiento educacional, tiene un fundamento claro, estando la gran mayoría de los docentes contratados a plazo fijo y cita jurisprudencia aplicable en la especie.

En cuanto al fondo, niega los hechos señalados por el actor en su denuncia, explicando y detallando aspectos del proyecto educativo de Fundación Educacional DUOC.

Explica que el plantel docente de DUOC UC está compuesto por 3.904 profesores que cada semestre realizan la formación de sus alumnos e indica que dicho plantel docente se divide en distintos estamentos o categorías conforme según sea las características de la labor que cada uno desempeñe en la institución, determinándose la calidad docente al momento de la contratación, siéndole asignado a cada uno distintas funciones y responsabilidades y precisa que los distintos estamentos son: Docente Asistente, Docente Asociado y Docente Titular, con los beneficios asociados a cada una de ellas, conforme explica detalla en virtud los argumentos que se dan por integra expresamente reproducidos para todos los efectos legales.

Señala que DUOC UC contrata a sus Docentes Asistentes bajo la modalidad de contratación a plazo fijo la se extiende sólo por el año académico respectivo conforme a la necesidad y planificación que cada Sede DUOC UC determina, no ejecutando labor alguna en los meses de enero y febrero, comenzando las clases la segunda semana de marzo de cada año calendario, modalidad de contratación que es común a numerosas instituciones de educación superior, cuyos planteles docentes si bien mantienen un estamento de profesores contratados de manera indefinida, con funciones y responsabilidades académicas de mayor estándar, mantienen una parte de su estamento destinado a cumplir estrictamente con las necesidades académicas inmediatas y específicas de dicho año, ello por cuanto es de público conocimiento que existe una alta variabilidad en la demanda de servicios de educación superior, conforme explique detalla en virtud los argumentos que se dan por integra expresamente reproducidos para todos los efectos legales.

Agrega que cada uno de los contratos a plazo fijo que se han suscrito con el actor, responden a un requerimiento docente distinto estrictamente limitado a un determinado año académico y todos ellos fueron debidamente finiquitados de conformidad a la ley, no efectuándose reserva alguna y pormenoriza cada uno de los contratos suscritos con el actor.

Explica que en la especie no concurren los requisitos para declarar indefinida la relación laboral del actor cita jurisprudencia y normativa aplicable al efecto, asimismo, niega la existencia de una discriminación y subterfugio por



parte de la demandada en contra del demandante, en virtud los argumentos que se dan por integra expresamente reproducidos para todos los efectos legales.

TERCERO: Que con fecha 4 de marzo de 2019, se llevó a efecto la audiencia preparatoria, con la asistencia de ambas partes llamadas estas a conciliación por el tribunal dicho trámite no próspero, procediéndose a recibir la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos a probar: 1. Naturaleza del vínculo laboral existente entre las partes en cuanto a su extensión y continuidad. Hechos, detalles, fundamentos y pormenores. 2. Efectividad de haber incurrido la demandada en actos de discriminación en contra del demandante. Hechos, detalles, fundamentos y pormenores. 3. Efectividad de haber incurrido la demandada en actos de subterfugio laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo. Hechos, detalles, fundamentos y pormenores. 4. Estado de pago de las cotizaciones de seguridad social del actor. 5. Efectividad de haber suscrito las partes finiquitos de contrato de trabajo, en la afirmativa, extensión, términos y condiciones de los mismos. Detalles y pormenores. 6. Prestaciones adeudadas al actor. Fundamento y monto de las mismas.

CUARTO: Que, en orden a acreditar los fundamentos de su pretensión, la parte demandante ofreció e incorporó en las audiencias respectivas las siguientes probanzas:

DOCUMENTAL: Consistente en:

1.- Copias de contratos de trabajo de fecha 5 de abril de 2013, 10 de marzo de 2014, 9 de marzo 2015, 7 de marzo 2016, 6 de marzo de 2017 y 5 de marzo de 2018.

2. Copias de anexos de contratos de trabajo de fecha 30 de agosto de 2014, 30 de abril de 2015, 31 de agosto de 2015, 30 de septiembre 2015, 30 de noviembre de 2015, 30 de abril de 2016, 31 de agosto de 2016, 31 de agosto de 2017, 30 de noviembre de 2017 y 31 de agosto de 2018.

3. Certificado de fecha 12 de diciembre de 2018 emitido por Instituto Profesional Duoc UC.

4. Copia de certificado histórico de cotizaciones de fecha 12 de diciembre de 2018, emitido por AFP Hábitat.

5. Copia de liquidaciones de remuneraciones de los periodos julio a noviembre de 2018.

6. Legajo de correos electrónicos emitidos desde el 26 de febrero de 2015 al 16 de enero de 2019.



7. Copia de carta de fecha 27 de diciembre de 2018, enviada a Rodolfo Manuel Torres Santander.

8. Copia de correos electrónicos de fecha 20 de enero de 2019.

TESTIMONIAL: Consistente en la declaración de Pedro Antonio Peña Espinoza y Joel Dionisio Tello Meza, cuyos dichos constan el registro de audio respectivo y se dan por integra expresamente reproducidos para todos los efectos legales.

EXHIBICION DE DOCUMENTOS: Que, asimismo, la parte demandante solicitó exhibición de documentos por parte de la demandada, diligencia esta cuyo resultado consta en el acta respectiva.

OFICIOS: Que la demandante solicitó y obtuvo se oficiara a la Administradora de Fondos de Cesantía, Comisión Nacional de Acreditación e Isapre Consalud, cuyas respuestas fueran incorporadas en la audiencia respectiva.

QUINTO: Que, por su parte, la demandada, en orden a desvirtuar las alegaciones formuladas por el demandante ofreció e incorporó en las audiencias respectivas las siguientes probanzas:

DOCUMENTAL: Consistente en:

1. Copias contratos de trabajo celebrados entre las partes de fecha 5 de abril de 2013, 10 de marzo de 2014, 9 de marzo de 2015, 07 de marzo de 2016, 6 de marzo de 2017 y 5 de marzo de 2018.

2. Copias de anexos de contratos de trabajo de fecha 30 de agosto de 2014, 30 de septiembre de 2014, 30 de abril de 2015, 31 de agosto de 2015, 30 de septiembre de 2015, 30 de noviembre de 2015, 30 de abril de 2016, 31 de agosto de 2016, 31 de agosto de 2017, 30 de noviembre de 2017 y 31 de agosto de 2018.

3. Liquidación de remuneraciones de correspondientes a los periodos marzo a diciembre de 2015, marzo a diciembre de 2016, marzo a diciembre de 2017 y marzo a diciembre de 2018.

4. Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo a plazo de fecha 31 de diciembre del año 2018.

5. Copia de finiquitos de fechas 31 de diciembre de 2014, 31 de diciembre de 2015, 31 de diciembre de 2016 y 31 de diciembre de 2017.

6. Reglamento Docente Duoc UC Versión 2018.

7. Documento denominado Resolución rectoría N°03/2016.

8. Código de Ética Instituto Profesional DUOC UC.

9. Proyecto Educativo Instituto Profesional DUOC UC. 10. Hechos y cifras del año 2018 Instituto Profesional DUOC UC.



11. Reglamento General de Becas de Fundación Instituto Profesional DUOC UC, resolución Rectoría N°06/2017.

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

13. Costo Anual Becas y Beneficios DUOC UC 2018.

14. Informe Déciles por Estudiante y Jornada, Matrícula año 2018.

15. Perfil Docente DUOC UC.

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

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

18. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Duoc UC.

TESTIMONIAL: Consistente en la declaración Agustín De La Cuesta Whittle y Rodrigo Aedo Rivas, cuyos dichos constan el registro de audio respectivo y se dan por integra expresamente reproducidos para todos los efectos legales.

OFICIOS: Que, asimismo, la parte demandada solicitó y obtuvo se oficiara a la Administradora de Fondos de Cesantía, Servicio de Impuestos Internos y AFP Hábitat cuyas respuestas fueran incorporadas en la audiencia respectiva.

SEXTO: Que conforme se infiere de lo expuesto por las partes en sus escritos de demanda y contestación, y se estableciera la audiencia respectiva, son hechos no controvertidos en esta causa que los litigantes suscribieron seis contratos de trabajo a plazo fijo, entre el día 5 de abril de 2013 y el 31 de diciembre de 2018, desempeñándose el actor como docente en la sede la demandada ubicada en la comuna de San Joaquín y percibiendo por sus servicios una remuneración de \$766.169.-

SEPTIMO: En cuanto a la excepción de caducidad

Que al contestar el libelo pretensor, la demandada opone excepción de caducidad de la acción de tutela laboral, afirmando que en el caso sub lite el plazo para ejercer dicha acción debe contarse desde el último hecho vulneratorio que, en la especie, estaría constituido por la suscripción del anexo de contrato fechado el día 31 de agosto de 2018. Por su parte, la demandante solicita el rechazo de la excepción en todas sus partes, en virtud los argumentos que constan el registro de audio respectivo y que se dan por integra expresamente reproducidos para todos los efectos legales.

Que el artículo 486 del Código del Trabajo, con relación a la vulneración de derechos fundamentales acaecida durante la relación laboral, cuyo es el



caso de autos, dispone 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”*.

Que si bien la demandada al oponer la excepción en análisis señala que el último hecho vulneratorio estaría constituido por la suscripción del anexo de contrato de fecha 31 de agosto de 2018, debe tenerse presente que, en la especie, se trata de un contrato de trabajo que no se agota con su sola suscripción, sino que es de tracto sucesivo por lo que se van generando derechos y obligaciones recíprocas para las partes durante la ejecución del mismo.

Que, en consecuencia, habiéndose establecido en lo que antecede que el último contrato suscrito entre las partes concluyó con fecha 31 de diciembre de 2018, a la fecha de interposición de la presente acción de tutela laboral, esto es, el día 2 de enero de 2019, aún no había empezado a correr el plazo de 60 días establecido en la norma antes transcrita, razón por la que se rechazará, sin costas, la excepción en análisis.

OCTAVO: En cuanto a la excepción de finiquito

Que la demandada, al contestar el libelo pretensor, opone excepción de finiquito fundada en los respectivos documentos suscritos por el actor instrumentos cuya validez no ha sido impugnada por la parte demandante. Por su parte, la demandante solicita el rechazo de la excepción en virtud los argumentos que constan el registro de audio y que se dan por integra expresamente reproducidos para todos los efectos legales.

Que según consta de la prueba documental incorporada en esta causa, las partes suscribieron finiquitos de contrato de trabajo, los que aparecen otorgados con fecha 31 de diciembre de 2014, 31 de diciembre de 2015, 31 de diciembre de 2016 y 31 de diciembre de 2017, constando de dichos documentos que ambos fueron firmados y ratificados por el trabajador ante Ministro de Fe, sin formular el demandante reserva alguna de derechos.

Que, por su parte, de la cláusula tercera de ambos documentos consta que el demandante señaló expresamente que: *“El trabajador reconoce que, durante el tiempo que prestó servicios a FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, recibió de este y a su entera satisfacción, todas y cada una de las prestaciones a las que tuvo derecho de acuerdo con su contrato de trabajo o en conformidad a la ley. En mérito de lo anterior, el trabajador declara que FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC nada le adeuda por ningún concepto o circunstancia, sea de origen legal,*



contractual o extra contractual, derivado de la prestación de sus servicios, motivo por el cual, no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, le otorga el más amplio, completo y total finiquito, declaración que formula libre y voluntariamente, en perfecto y cabal conocimiento de todos y cada uno de sus derechos.”.

Que el artículo 177 del Código del Trabajo dispone que *“El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.”.* Por su parte, el inciso segundo de dicha norma legal establece que *“Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.”*

Que según consta de los respectivos documentos incorporados en esta causa, los finiquitos suscritos por el trabajador demandante cumplen íntegramente con las formalidades legales, toda vez que ambos fueron otorgados ante Notario Público, el que dejó expresa constancia que el trabajador *“Leyó, Firmó y Ratificó ante mi...”* el respectivo documento. Por su parte, de dichos documentos consta que estos fueron suscritos por el trabajador sin formular reserva de derechos, por lo que dichos instrumentos tienen pleno poder liberatorio respecto de todas las obligaciones laborales derivadas de los contratos a plazo fijo suscritos por las partes.

Que, a mayor abundamiento, según consta de lo informado por la Administradora de Fondos de Cesantía en oficio remitido a este tribunal, durante los meses de febrero de los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, el demandante percibió subsidios de cesantía, con ocasión del término de los contratos a plazo fijo suscritos con la demandada Fundación Instituto Profesional DUOC UC.

Que al respecto debe tenerse presente que el artículo 16 de la ley 19.728, el que se encuentra dentro del capítulo referido a las prestaciones financiadas con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía”, dispone que *“El goce del beneficio contemplado en los artículos 14 y 15, se interrumpirá cada vez que se pierda la condición de cesante antes de agotarse la totalidad de los giros a que tenga derecho”.* En el mismo sentido, el artículo 24, inciso final, que se encuentra dentro del capítulo que regula las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario establece que *“El derecho a percibir la prestación*



cesará por el solo ministerio de la ley, una vez obtenido un nuevo empleo por el beneficiario.”

Que de la norma antes transcritas, resulta inconcuso que el requisito para poder obtener el subsidio que el demandante cobró de la Administradora de Fondos de Cesantía, está constituido por la inexistencia de un vínculo laboral respecto del beneficiario, lo que evidencia el demandante tenía pleno y cabal conocimiento que en dichos períodos no se encontraba vinculado laboralmente a la demandada y sostener lo contrario implicaría reconocer que el demandante habría incurrido en una conducta indebida, al percibir prestaciones que no le correspondían.

Que, en consecuencia, atendido lo razonado en lo que antecede, se acogerá la excepción de finiquito respecto de los vínculos laborales habidos entre las partes entre el día 5 de abril de 2013 y el 31 de diciembre de 2017, por lo que se rechazará la demanda con relación a todas las declaraciones y prestaciones emanadas o devengadas con anterioridad al 31 de diciembre de 2017.

NOVENO: En cuanto a la acción de tutela laboral

Que conforme se lee del libelo pretensor, el actor acciona de tutela laboral en la presente causa, señalando que fue objeto de una discriminación arbitraria e ilícita por parte de su empleadora, la que se tradujo fundamentalmente en la mantención en el tiempo de una modalidad de contratación a plazo fijo por la duración del período académico, no obstante existir otros trabajadores que tienen contrato de duración indefinida tales como las trabajadoras que gozan de fuero maternal, o bien aquellos trabajadores que tienen algún otro tipo de derecho especialísimo consagrado en el Código del Trabajo. Asimismo denuncia que su empleadora incurrió en una modificación unilateral de su remuneración mensual.

Que el artículo 485 del Código del Trabajo, dispone que “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.”.



Que, a su vez, el artículo 493 dispone 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.”, norma esta en la cual nuestro legislador laboral, atenúa la carga probatoria en caso de la tutela laboral, debiendo el trabajador acreditar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega, exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, que acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión, correspondiendo por su parte a la empleadora desvirtuar dichos indicios.

DECIMO: Que con relación al tratamiento discriminatorio alegado por el actor con relación a las trabajadoras amparadas por fuero maternal y algunos otros trabajadores que gozaban de algún tipo de derecho especialísimo consagrado en el Código del Trabajo, tales como los de naturaleza sindical, debe tenerse presente que el artículo 2° del Código del Trabajo señala que “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

Que, por su parte el Diccionario de la Real Academia Española define el vocablo “discriminar” como “Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.”, es decir, implica dar un trato diferente a una persona respecto de otra que se encuentre en una misma situación o posición, fundándose dicha diferenciación en algunos de los motivos consignados en la norma antes transcrita.

Que de lo señalado precedentemente resulta inconcuso que, en la especie, no se configura la discriminación que alega el actor, toda vez que ello requiere la existencia de un trato desigual respecto de otra persona que se encuentre en su misma situación o posición, cuestión esta que no concurre en la especie toda vez que el demandante compara su situación con la de las mujeres embarazadas o personas amparadas por derechos sindicales, calidades estas que no tiene el demandante.

Que, asimismo, el actor denuncia que la demandada incurrió en una modificación unilateral de su remuneración mensual, sin embargo, dicha alegación será desestimada por esta sentenciadora, toda vez que del análisis



de los contratos de trabajo y modificaciones incorporadas en esta causa consta que la remuneración se encontraba pactada por valor hora por lo que resulta inconcuso que las variaciones de remuneración que pueda haber experimentado el trabajador dicen relación el número de horas de una determinada asignatura para la que fuera contratado el semestre respectivo y no obedecen a una modificación unilateral de arbitraria por parte de la empleadora.

Que conforme se ha señalado lo que antecede, el artículo 493 del Código del Trabajo establece que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de la existencia de una vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, por lo que de conformidad a dicha norma corresponde al trabajador acreditar la existencia de indicios suficientes de la vulneración que denuncia cuestión esta que, conforme se ha razonado en lo que antecede, el trabajador no ha logrado acreditar en esta instancia.

Que, en consecuencia, atendido lo razonado lo que antecede, se desestimaré la acción de tutela laboral incoada en esta causa.

UNDECIMO: En cuanto a la acción de subterfugio laboral.

Que el demandante solicita se declare que su empleadora ha incurrido en subterfugio laboral, ya que la práctica habitual y sostenida el tiempo en orden a celebrar contratos a plazo fijo por la duración del período académico sólo tiene por objeto eludir las obligaciones laborales y debilitar los derechos de los trabajadores.

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 del análisis de la norma antes transcrita, en su actual redacción introducida por la Ley 20.760, resulta inconcuso que las acciones de subterfugio y simulación laboral no son acciones independientes y, por lo tanto, no pueden ejercerse en forma autónoma sino que tal declaración solo puede efectuarse y, por lo tanto, es consecuencia de la declaración previa de existir un solo empleador en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo, acción esta que no sido deducida en la presente causa, por lo que se rechazará la demanda en cuanto por ella se pretende la declaración de subterfugio laboral.

DUODECIMO: En cuanto a la acción de cobro de prestaciones



Que el actor solicita se condene la demandada al pago de las remuneraciones y respectivas cotizaciones de seguridad social correspondientes a los meses de enero, febrero y proporcional el mes de marzo de cada año en que prestó servicios, como asimismo servicios y respecto de lo que dice relación con el cobro de cotizaciones de seguridad social, prestaciones estas que se rechazarán, atendido lo razonado de resuelto en el considerando octavo precedente.

Que por los mismos fundamentos se rechazará la demanda en cuanto por ella se pretende el pago del feriado legal devengado a contar del 5 de abril de 2013.

DECIMO TERCERO: Que, en cuanto al pago de gratificaciones legales pretendido por el actor, teniéndose presente que el artículo 47 del Código del Trabajo exige para la procedencia de dicha la prestación que se trate de un establecimiento o empresa que persiga fines de lucro, cuestión esta que no ha sido acreditada en la presente causa, se rechazará la demanda con relación a la pretensión en análisis.

DECIMO CUARTO: Que atendido lo razonado y resuelto precedentemente no se emite pronunciamiento respecto de la excepción de prescripción opuesta por la demandada respecto del cobro de gratificaciones y feriado legal.

DECIMO QUINTO: Que la prueba analizada conforme a las reglas de la sana crítica y los demás antecedentes probatorios, no obstante haber sido debidamente examinados, ponderados y analizados por esta sentenciadora, en nada alteran o modifican la convicción que se ha formado el Tribunal.

Y visto lo dispuesto en los artículos 2, 7, 9, 47, 67, 445, 453, 454, 456, 457, 459 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza, sin costas la excepción de caducidad opuesta por la demandada Fundación Instituto Profesional DUOC UC respecto de la acción de tutela laboral.

II.- Que se acoge, sin costas, la excepción de finiquito opuesta por la demandada Fundación Instituto Profesional DUOC UC.

III.- Que se rechaza en todas sus partes la demanda de tutela laboral incoada por **Francisco Javier Urra Riveros**, en contra de **Fundación Instituto Profesional Duoc UC**, representada legalmente por Ricardo Paredes Molina.

IV.- Que se rechaza en lo demás solicitado la demanda impetrada en esta causa.



V.- Que atendido lo resuelto no se emite pronunciamiento respecto de la excepción de prescripción opuesta por la demandada con relación al cobro de feriado legal y gratificaciones.

VI.- Que cada parte pagará.

VII.- Ejecutoriada esta sentencia, devuélvase los documentos incorporados por las partes que se encuentren custodiados en el tribunal.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**PRONUNCIADA POR PATRICIA AGÜERO GAETE, JUEZ TITULAR
DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL.**



