

**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:** Juan Carlos Donoso Rojas.

**DENUNCIADO:** Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

**R.I.T:** T-227-2018

**R.U.C:** 18-4-0156582-1

---

San Miguel, siete de mayo de dos mil diecinueve.

**VISTOS:**

Que ante este Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, se inició esta causa **R.I.T. T- 227- 2018, R.U.C N° 18-4-0156582-1**, en procedimiento de aplicación general, y se ha presentado el denunciante señor **JUAN DONOSO ROJAS**, profesor e ingeniero mecánico, domiciliado en calle Volcán Llaima N° 13.022, comuna de El Bosque, quien lo hizo asistido por el abogado don Rodrigo Parra Salamanca y 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 el abogado don Italo Pérez Ruminot.

**OIDOS Y CONSIDERADO:**

**PRIMERO:** Que con fecha veintisiete de diciembre del año recién pasado, 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 **JUAN CARLOS DONOSO ROJAS** 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 15 de agosto de 2002 y la fecha en curso;
- 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 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 \$ 14.399.429 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 el 15 de agosto de 2002 hasta la fecha, lo que da un total de \$ 62.833.872 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 \$ 1.309.039 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 15 de agosto de 2002 hasta la época en que se jubiló, esto es, hasta el mes de marzo de 2014, respecto las previsionales y de salud desde la fecha de inicio de su relación laboral hasta la fecha; prestaciones todas que se reclaman debidamente reajustadas, con intereses y las costas de la causa.

Funda su presentación indicando que ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de la demandada con fecha 15 de agosto de 2002, celebrando un contrato de trabajo a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2002. 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 julio 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 debieron ser prestadas en un principio en la sede ubicada en Antonio Varas y actualmente en aquella sede ubicada en Avenida Vicuña Mackenna N° 4917 de la comuna de San Joaquín, percibiendo por estos servicios una remuneración ascendente a la suma de \$

1.309.039, todo esto, según contrato de trabajo celebrado el 5 de marzo de 2018 y modificado el 31 de agosto 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 en agosto de cada 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, la demandada a través de su porta Web le otorga 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 los mismos se han producido durante toda la vigencia de la relación laboral. Reitera que pese a haberse 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 se embaracen; 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 siguientes 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.

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 practica desarrollada por su empleador durante aproximadamente 17 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. Sostiene que de acuerdo al artículo 159 N° 4 su contrato de trabajo es de naturaleza indefinida y que en la especie se ha vulnerado de manera directa el derecho a la igualdad y prohibición de la discriminación arbitraria establecida en el artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República y artículo 2 del Código del Trabajo. 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 distintos 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 determine. Niega que el demandante haya tenido una relación única con su parte pues el mismo fue contratado en cinco ocasiones distintas, absolutamente independientes una de otras pues durante los meses de enero y la primera semana de marzo de 2018 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 12 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 para 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 27 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 expertise 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 administrativas 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 usada 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 y febrero 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 11 contratos a plazo fijo desde el año 2006 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 mismos 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 la sufrido vulneración alguna, indica que el actor 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 adicionales. 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 perjuicio 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 las mismas 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. 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 hecho lo anterior, se procedió a determinar los hechos no controvertidos en el presente juicio; a saber:

1. Que es efectivo que varió el número de hora de clases en cada semestre en el que desempeñó sus labores.

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

1. Existencia de finiquito, transacción o cosa juzgada entre las partes, hechos en que se funda.

2. Efectividad de que la acción tutelar se encuentra caduca, hechos en que se funda.

3. Efectividad de que proceda al declarar la prescripción, respecto de las alegaciones de las demandantes. Hechos, plazos y derechos que se verían afectados por dicha declaración.

4. Efectividad de la vulneración de derechos denunciada. Época y hechos en que se funda. 5. Naturaleza de la relación habida entre las partes. Fecha de inicio y término y lugar de desempeño de los mismos. Hechos en que se funda.

6. Efectividad de existir el subterfugio denunciado. Concurrencia de sus requisitos y hechos en que se funda.

7. Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas y cotizaciones previsionales. Épocas y hechos en que se funda.

8. Remuneración pactada y percibida por el actor.

9. Si acaso procede la aplicación de la sanción del artículo 507 del Código del Trabajo.

10. Si los finiquitos suscritos por las partes tienen poder liberatorio.

11. Si la sucesión de contratos a plazos fijo firmados por la parte tienen la virtud de transformarse en uno de término indefinido. Pormenores y circunstancias.

12. Efectividad de que el demandante hubiese desempeñado labores bajo subordinación y dependencia de la demandada durante los meses de enero, febrero y parte del mes de marzo.

**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 13 de marzo de 2006, suscrito entre el

demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

2. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 5 de abril de 2006, suscrito entre la demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

3. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 7 de agosto de 2006, suscrito entre la demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

4. Copia de contrato de trabajo de fecha 12 de marzo de 2007, suscrito entre la demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

5. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 4 de abril de 2007, suscrito entre el demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

6. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 6 de agosto de 2007, suscrito entre el demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

7. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 24 de octubre de 2007, suscrito entre el demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

8. Copia de anexo contrato de trabajo de fecha 10 de marzo de 2008, suscrito entre el demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

9. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 23 de abril de 2008, suscrito entre el demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

10. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 2 de mayo de 2008, suscrito entre el demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

11. Copia de contrato de trabajo de fecha 11 de marzo de 2013, suscrito entre el demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

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

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

14. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 29 de abril de 2017, suscrito entre el demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

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

16. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de agosto de 2018, suscrito entre el demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

17. Copia de Liquidaciones de remuneraciones del demandante correspondientes a los meses de julio, octubre, noviembre y diciembre del año 2005.

18. Copia de Liquidaciones de remuneraciones del demandante correspondientes a los meses de marzo a diciembre del año 2006.

19. Copia de Liquidaciones de remuneraciones del demandante correspondientes a los meses de mayo a diciembre de 2007.

20. Copia de Liquidaciones de remuneraciones del demandante correspondientes

a los meses de marzo, abril, julio, agosto y septiembre de 2008.

21. Copia de "Certificado sobre sueldos, pensiones o jubilaciones y otras rentas similares", emitido por Duoc UC con fecha 31 de marzo de 2006.

22. Certificado del actor otorgado por Instituto Profesional Duoc UC con fecha 29 de noviembre de 2018.

23. Copia de certificado histórico de cotizaciones del actor otorgado por AFP "ProVida", por el periodo 1986-2018.

24. Copia de carta enviada por don Jaime Pinaud Vigorena a don Rodolfo Torres Santander, con fecha 27 de diciembre de 2018. Con autorización de don Rodolfo Torres ante ministro de fe.

25. 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.

26. Capturas de pantalla de página web Duoc UC "portal académico", de fechas 14, 20 y 28 de enero de 2019, que dan cuenta de los cursos asignados para el primer semestre de 2019.

**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. EXEQUIEL ALEXANDER SOTELO MIRANDA, cédula de identidad N° 17.121.604-4 quien señaló que conoció al demandante mientras trabajaba para el Duoc en la sede San Joaquín, lugar en donde él llevaba laborando más de 5 años y el actor mucho más tiempo porque ya estaba cuando él ingresó. Refiere que lo conoció en la sala de profesores, lugar que frecuentan donde hacen clases; agrega que con el actor compartieron en la misma área de trabajo siendo ambos docentes en iguales asignaturas además de ser ambos ingenieros mecánicos y compartir en un laboratorio de la sede. Sostiene que sabe que al igual que él, el demandante se encuentra acá por una demanda de tutela laboral; indica que ambos están reclamando una situación, un derecho que dicen tener porque no han tenido nunca un contrato indefinido, perpetuándose en el tiempo sus contratos a plazo fijo no obstante realizan las mismas funciones de manera perpetua en el tiempo. Indican que trabajan todo el año pero les pagan parte del año no teniendo beneficios como vacaciones, remuneraciones en enero y febrero y pagos previsionales durante todo el periodo que ha prestado sus servicios. Indica que la discriminación a la que ha aludido los ha afectado. Refiere que no existe una razón por la cual el señor Donoso no tenga un contrato de duración indefinida pero por la cantidad de años que lleva eso da a entender que ha tenido un buen desempeño lo que importa que no exista una razón por la cual se entienda por qué

él no tiene contrato de duración indefinida. Señala que hay profesores que llevan más años que él y tampoco aparecen contratados, cuestión que acostumbra a hacer Duoc pues él no conoce a colegas contratados a duración indefinida para luego indicar que habría solo un par de docentes con contrato a plazo indefinido pero recientemente despidieron a uno, de nombre Luis Felipe Tondreau quien llevaba más de 20 años en la sede, lugar en donde partió y casi fundó la misma. Refiere que dicho docente venía de otra sede y prácticamente estuvo para fundar Duoc. Señala que éste trabajador luego de tener un cáncer fue despedido; dice que otro de los trabajadores que pasó a indefinido fue Fuica, quien no tiene ninguna diferencia práctica con el otro trabajador y el actor pues todos son ingenieros. Refiere que en el caso de Fuica puede que haya tenido un buen indicador y el patrocinio de su jefatura para que hubiere sido contrato indefinido. Indica que Duoc siempre habla de una carrera docente pero la misma conlleva un elemento subjetivo pues gran parte de la misma está determinada por la evaluación de la jefatura y por ende se tiene que tener una evaluación buena de la jefatura no siendo suficiente la evaluación efectuada por los alumnos. Indica que es la jefatura quien los patrocina y si no hay un tema de empatía, independiente que se hagan bien las cosas, no se podría lograr dicha carrera docente. Refiere que en su caso ingresó el año 2013, tuvo una ventana en que no trabajó en dicho lugar para volver el 2015 con horas completas. Dice que el año en que trabajó laboró solo en vespertino y con una promesa de contrato en donde le indicaba que si hacía bien las cosas lo podrían contratar. Refiere que le ofrecieron dejar la industria y venir con carga completa a Duoc, lo que hizo, dejando sus labores en minería. Dice que en su caso tuvo una buena evaluación pero aún así nunca hubo patrocinio a su persona. Indica que a él no le consta que exista la carrera docente como tal pues solo sabe que al inicio del semestre las jefaturas se juntan con su personal y hacen un PPT donde ponen puntos relevantes pero la información se entrega de manera informal. Refiere que solo se les indica que depende de su desempeño docente pero incluso en ellos existen elementos subjetivos siendo el punto más importante la evaluación del jefe. Indica que no existe una certeza de por qué el actor no pasó a indefinido; refiere que el demandante es un hombre que domina su especialidad, armó un laboratorio de hidráulica; indica que su expertise está clara, es un docente que luego de 15 años de docente no cabe duda que hace bien su trabajo; agrega que ve el contrato de duración indefinida un privilegio. Dice que las labores del actor eran solo de docente y si cobró en algún momento su seguro de cesantía, debió haber firmado en algún momento un finiquito. Respecto de los finiquitos, señala que cada término de semestre se ven obligados a firmar un finiquito porque desde que se termina el contrato los



empiezan a llamar día a día para ir a firmar a la sede de san Joaquín desde el 15 de enero; indica que los primeros días disponen de una persona de la notaría, lo que se efectúa en la sede, persona que espera para que firmen los finiquitos cada año; señala que se les llama casi a diario para ir a firmar el finiquito; si no lo firman, no se les da carga académica cuestión que este año ocurrió explicándoles que al no haber terminado el proceso anterior de manera correcta no se les dio carga académica ni recibieron el contrato. Dice que diariamente se les llamaba para firmar el finiquito, lo que ocurría desde el 15 de enero en adelante pues en ese periodo se libertaba los finiquitos. Sostiene que en enero y febrero se veían sin trabajo puesto que la fuente de sus ingresos estaban vinculados con Duoc pues son docentes a carga completa ( 40 horas) y trabajan todo el día. Refiere que Duoc en septiembre les consultaba por su disponibilidad académica, es decir, que días podían hacer clases; en octubre, noviembre y diciembre indica que les llegaba una carga académica provisoria la que señalaba las clases que iban a hacer en marzo del próximo año y los alumnos cuando toman ramos lo hacen con esa carga académica provisoria en el sistema pues toman los ramos en enero por ende saben que profesor les va a tocar en marzo; indica que por lo anterior en enero y febrero disponían del tiempo para preparar las clases. Refiere que el actor a pesar de ser docente con contrato a plazo fijo debió en algunas oportunidades efectuar encargos para la escuela, es decir, había algo que se denomina, programa introductorial de la asignatura y en ocasiones se encarga a profesores a plazo fijo hacer esas tareas, es decir, llevar a material eso; esto lo hacía el actor en enero y febrero; a otros les toca durante el semestre, esto lo sabe por dichos del actor. Recuerda que también le encomendaron a él este tipo de actividades; agrega que tiene entendido que los que hacen este tipo de actividades se les paga en marzo; a los que lo hacen durante el semestre lo pagaban con bono al final del semestre. Reconoce las asignaturas que tenía que realizar el actor en este año; dice que se indica el nombre y el rut del docente; se trata de la carga de trabajo del 14 de enero de 2019; dice que la carga de trabajo es la que se pone a disposición de los alumnos para que éstos tomen sus asignaturas. Refiere que el proceso de toma de ramos es en enero ya que a ellos en diciembre se les indica la carga provisoria la que se hace en base a la disponibilidad académica que cada docente indica; se señalan los ramos que se pueden realizar y los horarios. Dice que esto se prepara, se preparan las cargas y se suben al sistema para que los alumnos tomen sus ramos. Dice que en enero el alumno sabe qué profesor le va a tocar. Refiere que en las cargas se indica el nombre del profesor. Sostiene que las cargas académicas que se le exhiben (2019) fueron paulatinamente siendo bajadas justo aquellas referidas a los que demandaron; otros llegaron con sus

cargas incluso en marzo pero luego fueron bajadas. Sostiene en relación a los trabajadores que se les fue bajando su carga de trabajo que se trató de trabajadores del sindicato que demandaron, que no firmaron el finiquito y a quienes no se les renovó su contrato de trabajo. Refiere que no reclamaron antes por dos temas; en su caso, se veía la esperanza de que se diera el cambio; llegando a los meses de término de semestre no podían reclamar porque si lo hacían ( como el caso de un colega), se les descontinuaban; sabe que el demandante firmó finiquitos y no sabe si efectuó reserva, en su caso, no lo hizo porque tenía miedo de la desvinculación. Dice que en su caso, con la suscripción de los finiquitos sabía que su relación continuaba porque ya estaban hechas las cargas de trabajo; se asumía que continuaban prestando servicios dada la forma de operar de Duoc. Dice que en su caso cuando firmó finiquitos sabía que tenía a Duoc como el lugar de su trabajo; pero como tenía la carga académica, entendía que seguía. Dice que en su caso tenían cargas completas de trabajo y se suponía que no tenían variación pero eso no era así y se cambiaban por Duoc; dice que las jornadas de trabajo no eran claras en el segundo semestre porque están variaban y afectaban sus remuneraciones; es un común denominados, y es frecuente en los transversales, bajan casi en un 50%; la cantidad de alumnos es similar pero es un tema de administración. Refiere que no se sentían liberado y que seguía en Duoc así cobraban todo ( seguros de cesantía entre otros) y así trataban de llegar a fin de mes; dice que en esos meses no era fácil conseguir trabajo; en otros lugares se trabaja en enero y febrero; en enero en algunos casos hacen clases pero en febrero no. Dice que en Inacap tienen vacaciones; en enero preparan las clases; y la diferencia es que ellos reciben remuneraciones en enero y febrero; tienen dos periodos a plazo fijo y luego son indefinidos. Dice que en el caso del finiquito se disponía personal de la notaría en la sede; en coordinación se ponía la persona de notaría y ahí tenían que firmar. Refiere que en Duoc hay 4200 docentes, de los cuales 3200 son a plazo fijos y 800 son de duración indefinida. Agrega que en la actualidad el Duoc está abriendo 2 sedes más a nivel nacional y tienen más de 100.000 alumnos a nivel nacional, encontrándose en la actualidad adscrito a la gratuidad. Refiere que el señor Tondró tiene contrato indefinido; Fuica tiene plazo indefinido y no hace nada distinto a él; supone que tendrá un indicador docente aceptable igual que todos Refiere que en el año 2018 había más de 200 docentes en la sede San Joaquín: No sabe si había más trabajadores a plazo indefinido pues él sabe de dos. En relación a la carga académica provisoria, dice que les hacían una promesa de contrato y les decían las horas que iban a tener; dice que por regla general las cosas iban hacia arriba pero a veces llegaban a marzo y no hacían lo que se les indicaba en esa carga académica provisoria. Dice que los

que se le ofrecían no era una simple oferta porque ellos tenían una carga académica completa. Dice que en su caso le ofrecieron tener una carga completa por lo que dejó la industria, refiere que si no hubiera sido así no habría dejado la minería. Dice que en un inicio la carga completa era de 42 horas; luego Duoc lo redujo a 40 pero lo que ocurría era que Duoc mantenía esas horas o de manera arbitraria las modificaba; dice que en marzo les indicaban que no iba a ser 40 sino 38. Refiere que en diciembre se les indicaba una cosa y llegaban a marzo y no tenían lo que se les había dicho. Refiere que en el contrato aparecía un Excel pegado con las asignaturas que tenía que hacer. Indica que la carga provisoria podía ser modificada y en su caso incluso en una ocasión lo fue en el segundo semestre. Refiere que luego todo estaba en el contrato de trabajo y se veían obligados a firmar a esas alturas pero las horas se las bajaban antes de firmar el contrato y si se reclamaba se corría el riesgo de quedarse sin trabajo. Refiere que en enero y julio había jornadas extraordinarias; las de enero las hacían docentes a plazo fijo y sabe que el actor laboró en ese tiempo en el tema de las maletas didácticas pero no sabe si hizo clases. Finaliza indicando que el finiquito en su mayoría lo firmaba en Duoc porque estaban preocupados de tener carga académica. El tema era firmar el finiquito para tener carga académica. Finalmente, indica que la firma del finiquito en el último caso se bajaron en algún caso en enero y otros llegaron hasta marzo con ellas en el sistema.

2. RODOLFO MANUEL TORRES SANTANDER, cédula de identidad N° 16.072.785-3 quien señaló que labora en el Duoc y conoce al actor porque son colegas en Duoc Uc; dice que en su caso es docente en ingeniería; dice que Donoso trabaja más años que él. Señala que él es el presidente del sindicato que se formó en el mes de septiembre del año pasado. Señala que dicho sindicato tiene como 300 afiliados de los cuales aproximadamente 108 son demandantes. Refiere que han conversado con Duoc sobre el tema y ellos les han dicho que siempre han actuado conforme al amparo de la ley. Señala que el director de finanzas dijo que no existía ningún conflicto lo que no se ajustaba a la realidad dados los aspectos que ha indicado. Sostiene que en su caso es la primera vez que es dirigente sindical y agrega que el sindicato nace bajo la iniciativa personal dado el descontento general de los profesores; sostiene que en Duoc hay un sindicato pero los docentes a plazo no pueden pertenecer al mismo. Señala que investigó el tema y llegó a la conclusión que los docentes a plazo fijo no podían defenderse en el caso de ocurrir una eventualidad o anomalía con Duoc. Señala que este Sindicato no está vinculado a ninguna postura política. Refiere que en el caso del actor, este tiene el mismo problema que el resto de los trabajadores contratados a plazo fijo. Señala que no es efectivo que existan diversas categorías

de docentes en Duoc; en su caso por ejemplo ha preparado material que debiera ser preparado por docentes con contrato de duración indefinida. Señala que el demandante al igual que los otros docentes tienen un contrato a plazo fijo que se extiende durante determinado tiempo. Señala que la carrera tiene parámetros objetivos que en la práctica no lo son ; basta que su jefe lo evalúe mal para que no pueda acceder a ella. Refieren que todos saben que tiene que tener el patrocinio del jefe pero no siempre se da; agrega que en el Duoc existen contratos a plazo fijo y otros indefinidos (contratados por embarazo; otros con todos los beneficios); duoc dice que hay otros pero él no los conoce. En relación a los finiquitos, dice que les piden la disponibilidad de carga académica; en noviembre se les indican la carga pero deben firmar un finiquito y luego se les confirma la carga académica. Sostiene que estos finiquitos los firman en la sede de San Joaquín; indican que los llaman por teléfono para avisarle del finiquito y se confirman la carga para el próximo semestre. Dice que los llamaban de coordinación docente y estaba una persona de la notaría quien era el que llevaba a cabo el proceso, dice que ponían una mesita y se hacía una fila para firmar el finiquito. Refiere que si reclamaban pasa lo que está pasando, que se quedan sin carga de trabajo siendo la prueba patente lo que ha pasado este año. Indica que el señor Donoso firmó los respectivos finiquitos. Dice que luego de indicar cuál sería su carga, se prepara la carga provisoria, se les llama a firmar los finiquitos cuando corresponde y luego de eso les entregan la carga definitiva y se les dice que están listos y que esa sería la carga del próximo año. Indica que si no firmaba el finiquito los llamaban constantemente para ir a firmar ese documento; se genera una presión para firmar el respectivo finiquito. Indica que en enero y febrero Duoc está abierto y los trabajadores a plazo fijo van a firmar el finiquito, pudiendo llenar cuestiones pendientes que por ejemplo él tenía en su carpeta. Sostiene que el profesor donoso tuvo que ir a hacer unos cursos y que estos les fueron pagados pero desconoce qué cursos hizo indicando en todo caso que él no lo vio. Refiere que en esos casos a los docentes los cursos les eran pagados en marzo. Sostiene que el Sindicato se formó justamente por la existencia de las irregularidades que estaban ocurriendo. Dice que los dirigentes sindicales tienen un contrato a plazo indefinido al igual que las embarazadas pero sin ningún otro beneficio. Dice que al terminar el fuero siguen con ese contrato de duración indefinida. Conoce que en el Duoc existe lo que se denomina los docentes auxiliares, entre otros, son docentes de duración indefinida que él como docente auxiliar realizan las mismas labores. Dice que en la realidad hay un contrato a plazo fijo y uno de duración indefinida para las embarazadas y otros indefinidos. Refiere que en su caso ha desarrollado material para Duoc. Refiere que en DUOC hay aproximadamente 3200 docentes a plazo

fijo y los restantes indefinidos, estos últimos, llegaron a tener tal posición embarazándose y de los restantes no se sabe cómo; no sabe a cuanto corresponde el porcentaje de las mujeres embarazadas. Dice que en su caso no aceptó el contrato a plazo indefinido en su calidad de dirigente sindical porque tenían las mismas cláusulas abusivas que el del resto de los docentes. Indica que existe un procedimiento objetivo pero en la realidad no lo es porque se depende de lo que opine el jefe; si no hay buena relación con él, no se le patrocina; es un proceso transparente; no se sabe por qué algunos siguen y otros no. Dice que no hay derecho apelar a una calificación para acceder a esa carrera; se publican los porcentajes y se manda un correo con la información pero no se sabe nada más. Dice que el 80% de los docentes de Duoc tienen las mismas funciones del 20% que tiene contrato de duración indefinida. Dice que ahí nace la discriminación; por qué algunos tienen un contrato de duración fija si hacen las mismas cosas que el grupo de 20%.

3. CYNTHIA PAZ DIAZ VALENZUELA, cédula de identidad N° 16.480.420-8 quien indicó que conoce al actor quien lleva como quince años en Duoc pero ella lo conoce hace tres pues son estos los años que ella trabajó en Duoc como docente en las áreas transversales. Dice que conoció al señor Donoso en la sala de profesores, lugar en donde llegaban todos los profesores de todas las áreas. Señala que el actor está peleando igual que ella por su contrato de duración indefinida y sus derechos fundamentales, fundamentalmente a la no discriminación que tiene que ver con que luego de dos periodos tenían derecho a un contrato de duración indefinido, a horas de colación que nunca lo tuvieron. Dice que en su caso tenía un horario extendido de 8:00 a 22:45 de la noche sin descanso reglamentario; indica que Donoso tenía un contrato que comenzaba en marzo y que terminaba en diciembre; son contratos de duración definida y lo sabe porque todos los docentes del Duoc tenían la misma contratación. Refiere que la discriminación ella lo ve porque si existen dos personas iguales, tiene derecho a lo mismo, es decir, tienen derecho a una colación, a un descanso, a un contrato indefinido, a que se les cubra la salud, a no tener lagunas previsionales, a no depender de ella misma para pagar la salud, por ejemplo. Dice que había personas con contrato indefinido en Duoc y tal vez tenían las mismas capacidades o a lo mejor no pero no tenían. Indica que esto lo ve como una vulneración de derechos fundamentales. En relación a la forma de pasar en calidad de indefinido señala que desconoce la forma en que se puede pasar a contrato de duración indefinida; indica que en una audiencia le indicaron que existía un reglamento sobre esto pero en la realidad eso no se reflejaba porque en su caso trabajó 3 años en Duoc y sí tenían trabajo en enero y reuniones en febrero; en su caso, ella

programó cursos TIE, son cursos concentrados que se dan en invierno y en enero; se les pagan por bono; en su caso, hizo uno en junio, en las semanas de vacaciones y no se le pagó nada por aquello. Indica que en su caso, su contrato era a plazo fijo. Dice que en otra oportunidad hizo cursos TIE; ella los preparó, hizo los cronogramas de las materias; dice que en febrero, una semana antes de entrar a Duoc tenía que entrar a las reuniones, también, periodo en el que su contrato a plazo fijo ya no estaba vigente. No sabe si el actor hizo cursos TIE en enero y febrero. Dice que los sindicalizados y las mujeres embarazadas tienen contrato de duración indefinida; algunos administrativos de quienes no saben nada en particular. Dice que conoce dos casos de colegas del transversal; una es Rocío a quien conoció cuando ya había cambiado su contrato; también conoció a Paola Manríquez con quien trabajó, quedó embarazada el año pasado y pasó a indefinido cuando ya llevaba 8 años en Duoc; tiene entendido que no se les reconoce la antigüedad y pasan solo a indefinido, no sabe si existe algún instructivo en la materia en Duoc; solo sabe que es una práctica recurrente. Dice que en su caso le dijo a Patricia Galvez que quería tener un contrato de duración indefinida a lo que aquella le respondió entre otras cosas que si no había pensado en tener hijos; dice que eso se lo preguntó la ex coordinadora; refiere que esa conversación fue en el año 2018. Indica que le respondió que no y se fue. Refiere que conoce a Erika Cubillos que era coordinadora y tenía como 20 años en Duoc y ella a plazo indefinido, dice que ella dirigía los equipos, tenía que ver con las carpetas de los docentes, modificar, otorgar material; no sabe si pasó a ser contrato indefinido cuando pasó a ser coordinadora; solo sabe que ahora es contrato a plazo indefinido. Indica no saber por qué algunos son contratos a duración indefinida y otros a plazo fijo; agrega que ninguno de los profesores que conoce tienen contrato a plazo indefinido; dice que hay profesores con 15, 17 años, con experiencia y ninguno tenía un contrato de duración indefinida. Indica que a Claudia Lavín también le dieron un contrato a plazo indefinido cuando tuvo a su hijo. Refiere que la discriminación sería en relación a cualquier trabajador que luego de dos periodos tiene derecho a tener un contrato de duración indefinida. Refiere que en Duoc unas 300 personas tienen un contrato de duración indefinida.

**c) 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 2016-2018 (exhibe)
2. Formularios 29 de la declaración mensual de impuesto de la demandada 2016-2018 meses. (exhibe)
3. Registro de asistencia del actor por el periodo 2016-2018. (exhibe pendrive, no

cumplido)

4. Comprobantes de feriado legal del actor desde marzo de 2016 a diciembre de 2018. (no cumplido)
5. Liquidaciones de sueldo del actor de los últimos 24 meses. (exhibe, por cumplido)
6. Contratos de trabajo y anexos respectivos, suscritos entre el actor y la demandada, durante los años 2002, 2003, 2004, 2005, 2009, 2010, 2011, 2012, 2014 y 2015. (exhibe a partir del 2009, cumplido parcialmente)
7. Anexos de contrato de trabajo suscritos entre el actor y la demandada, durante el año 2013. (exhibe, por cumplido)
8. Contrato de trabajo, suscrito entre el actor y la demandada, con fecha 7 de marzo del año 2016. (exhibe, por cumplido).
9. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Lorena del Pilar Cabezas Polanco y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe).
10. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre María Soledad Olivares Leiva y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe).
11. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Loreto Salgado y la demandada, vigente el año 2018. (no exhibe).
12. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Muriel Montecinos y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe)
13. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Daniela Salas y la demandada, vigente el año 2018. (no exhibe).
14. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Paula Guerrero y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe).
15. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Andrea Gallardo y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe)
16. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Sonia Olmos y la demandada, vigente el año 2018. (exhibe).

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.

**d) Otros medios de prueba**, consistente en oficios dirigidos a la Comisión Nacional de Acreditación y Fonasa, cuyas respuestas fueron formalmente incorporadas 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 contratos de trabajo celebrados entre "Fundación Instituto Profesional

DUOC UC" y don Juan Carlos Donoso Rojas de las siguientes fechas:

- 1) 12 de marzo de 2007
- 2) 10 de marzo de 2008
- 3) 09 de marzo de 2009
- 4) 08 de marzo de 2010
- 5) 07 de marzo de 2011
- 6) 13 de marzo de 2012
- 7) 11 de marzo de 2013
- 8) 10 de marzo de 2014
- 9) 09 de marzo de 2015
- 10) 07 de marzo de 2016
- 11) 06 de marzo de 2017
- 12) 05 de marzo de 2018

2. Copia de anexos de contratos de trabajo celebrados entre "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" y don Juan Carlos Donoso Rojas de las siguientes fechas:

- 1) 04 de abril de 2007
- 2) 06 de agosto de 2007
- 3) 02 de mayo de 2008
- 4) 01 de septiembre de 2008
- 5) 04 de septiembre de 2008
- 6) 23 de abril de 2008
- 7) 31 de agosto de 2009
- 8) 30 de abril de 2009
- 9) 31 de agosto de 2010
- 10) 30 de abril de 2011
- 11) 31 de agosto de 2011
- 12) 30 de abril de 2012
- 13) 31 de agosto de 2012
- 14) 31 de agosto de 2013
- 15) 30 de septiembre de 2013
- 16) 30 de abril de 2014
- 17) 30 de agosto de 2014
- 18) 31 de agosto de 2015
- 19) 30 de septiembre de 2015
- 20) 31 de agosto de 2016
- 21) 29 de abril de 2017
- 22) 31 de agosto de 2017
- 23) 31 de agosto de 2018



3. Liquidación de remuneraciones de don Juan Carlos Donoso Rojas, de los siguientes periodos:

1) De marzo a diciembre de 2015

2) De marzo a diciembre de 2016

3) De marzo a diciembre de 2017

4) De marzo a diciembre de 2018.

4. Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo a plazo fijo firmada por don Pedro Rómulo Troncoso Muñoz, director sede San Joaquín, dirigida a don Juan Carlos Donoso Rojas, de fecha 31 de diciembre del año 2018.

5. Copia de finiquitos suscritos entre don Juan Carlos Donoso Rojas y Fundación Instituto Profesional DUOC UC, de las siguientes fechas:

1) Finiquito de 30 de diciembre de 2006, firmado ante Notario don Enrique Tornero Figueroa el 08 de enero de 2007.

2) Finiquito de 30 de diciembre de 2007, firmado ante Notario don Enrique Tornero Figueroa el 08 de enero de 2008.

3) Finiquito de 31 de diciembre de 2008, firmado ante Notario don Enrique Tornero Figueroa el 13 de enero de 2009.

4) Finiquito de 11 de enero de 2010, firmado ante Notario don Enrique Tornero Figueroa el 12 de enero de 2010.

5) Finiquito de 11 de enero de 2011, firmado ante Notario don Enrique Tornero Figueroa el 12 de enero de 2011.

6) Finiquito de 31 de diciembre de 2011, firmado ante Notario don Sergio Rodríguez Uribe el 16 de enero de 2012.

7) Finiquito de 31 de diciembre de 2012, firmado ante Notario don Sergio Rodríguez Uribe el 15 de enero de 2013.

8) Finiquito de 31 de diciembre de 2013, firmado ante Notario don Sergio Rodríguez Uribe el 15 de enero de 2014.

9) Finiquito de 31 de diciembre de 2014, firmado ante Notario don Sergio Rodríguez Uribe el 19 de enero de 2015.

10) Finiquito de 31 de diciembre de 2015, firmado ante Notario don Sergio Rodríguez Uribe el 14 de enero de 2016.

11) Finiquito de 31 de diciembre de 2016, firmado ante Notario don Sergio Rodríguez Uribe el 16 de enero de 2017.

12) Finiquito de 31 de diciembre de 2017, firmado ante Notario don Sergio Rodríguez Uribe el 12 de enero de 2018.

6. Reglamento Docente Duoc UC Versión 2018.

7. Documento denominado "Resolución rectoría N° 03/2016" en que se contiene el "Instructivo académico y administrativo Docentes Embarazadas".

8. Código de Ética Instituto Profesional DUOC UC.
9. Proyecto Educativo Instituto Profesional DUOC UC.
10. Hechos y Cifras 2018 Instituto Profesional DUOC UC.
11. Instructivo Prácticas Laborales y Profesionales. Instituto Profesional DUOC UC. Vicerrectoría Académica Resolución n° 43/2016.
12. Informe Deciles por Estudiante y Jornada (Matrícula 2018-01).
13. Perfil Docente DUOC UC.
14. Política Dirección Jurídica. Fundación Instituto Profesional DUOC UC. Rectoría. Resolución n° 8/2016, de fecha 31 de agosto de 2016.
15. 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. ANA MARIA GONZALEZ, RUT 7.006.083-3 quien señaló que labora para el Duoc UC, es directora de operaciones y desarrollo en la casa central. Indica que su unidad es la encargada de articular las operaciones de todas las sedes en coordinación con las indicaciones de la casa central; refiere que ese cargo lo desempeña desde agosto de 2016 y trabaja en Duoc de desde hace muchos años pues entró como profesora desde el año 86 y se desempeñó como profesora además de tener su oficina de arquitectura en paralelo por lo que el año 90 se retiró y volvió el año 94 como directora de carrera; el año 96 fue ascendida como subdirectora académica en la sede Antonio Varas donde estuvo hasta el 2007 luego la trasladaron a San Carlos de Apoquindo en calidad de subdirectora académica, luego de directora en dicha sede, cargo que desempeñó hasta el 2016, oportunidad en que se vino a la casa central. Refiere que Duoc es una fundación sin fines de lucro; no reparte utilidades y todo lo que obtiene se reinvierte en desarrollo y mejoras del proyecto; forman profesionales y técnicos. Indica que en la Vicerrectoría académica hay una dirección de docencia que se encarga de definir la política, los procedimientos y protocolos para todo lo que tiene que ver con los docentes. Dice que jurídica les da el marco legal. Sostiene que en Duoc se han definido las siguientes categorías: 1.- Nivel básico de entrada al que pertenecen casi el 85 % de sus docentes; se trata de trabajadores que tiene contrato a plazo fijo y su función es la docencia directa; no se les pide exclusividad porque lo que se busca es traer profesionales que laboran en el área donde van a a hacer clases; la intermedia o asociado, tienen horas de clases y tienen coordinaciones en cargos académicos, algunos encargos para el desarrollo o seminario y apoyo para el CFD. Indican que los profesores del nivel básico postular a través de un proceso de categorización docente para poder acceder a

este nivel si cumplen con los requisitos de índice de desempeño docente, patrocinio del director de escuela y de sede; voluntad de postulación a la categoría. En relación a las vacantes, son institucionales, 50 para los asociados y 20 para los titulares, son anuales. Dice que los intermedios tienen un contrato de duración indefinida porque hacen docencia directa en marzo a diciembre y además laboran en enero y febrero; la tercera categoría se llama docente titular, se postula en la misma época del docente asociado y también debe cumplir con el conocimiento del proyecto; requieren evaluación de desempeño sobre el 90% y deben tener patrocinio del jefe de sede y de carrera, además de su voluntad. Refiere que durante el año 2018 tenían 500 trabajadores que cumplían con los requisitos; 120 manifestaron su voluntad y de ellos se llenaron las vacantes. Dice que todo dice relación con la voluntad de los docentes porque si ellos tienen otras actividades no les interesan los contratos a plazo indefinido o porque no tienen tiempo pues sus docentes son bien trabajadores. Dice que las funciones de esas categorías son: en el caso de los básicos, desarrollan docencia directa, esto es, preparan clases que están basados en la maleta didáctica ( instrumento que se ha dado el Duoc para asegurar la transversalidad y la calidad en toda la institución; está compuesta por el programa instruccional de la asignatura, las condiciones físicas para el desempeño de los cursos, el perfil del docente; se le entrega al profesor al inicio del ramo; además está compuesta por el plan secuencial de la asignatura o plan docente que lo que indica es clase a clase lo que debe desplegar el programa instruccional. Refiere que la maleta didáctica se les entrega al inicio del semestre; es un instrumento de aseguramiento de la calidad. Refiere que lo entregan en marzo. Dice que además tiene un examen transversal que lo que busca es poder identificar o sacar el sesgo de cada profesor en una asignatura. Refiere que los docentes asociados y titulares desempeñan labores que se desarrollan en enero y febrero además de la docencia directa que se ejecuta entre marzo y diciembre. Indica que ellos tienen temporada académica en el verano; tiene desarrollo académico, apoyos a la gestión administrativa académica ( matrícula; por ejemplo y mucha consulta en términos educacionales). Hay algunas coordinaciones académicas, además. Dice que los docentes a contrato fijo no hacen las mismas labores porque no están en enero y febrero; refiere que la política es clara al respecto y no sabe si el actor realizó labores en relación a la maleta didáctica. Dice que la posibilidad de cambiar de categoría se publicita a través de correos, a través de cartas y a través de los jefes. Indica que el grueso está referido a la prestación de servicios, agrega que la matrícula ha ido disminuyendo al igual que puede cambiar la disponibilidad de los docentes; señala que hay problema en relación a la retención de los alumnos. Sostiene que los

procesos de postulaciones a la carrera docente están en el reglamento docente que le es entregado a cada docente al inicio de cada semestre y está publicando en el portal docente. Ahora bien en relación a la carga académica, indica que eso es parte del proceso de planificación académica y que tiene varios componentes; se define cuantos alumnos tienen porque el número varía; hay que determinar cuántos cursos hay que dictar y todos estos componentes hay que cruzarlos al igual que la información referida a la disponibilidad de los docentes para el año siguiente. Con todo esto, se determina en mayo y junio para el segundo semestre y en septiembre para el año siguiente; con todos estos antecedentes se efectúa el proceso y se le informa preliminarmente al profesor la carga; dice que el proceso no se cierra ahí sino que a fines de diciembre; es ahí donde se determina la carga académica. Dice que se le pide al docente su probable disponibilidad académica y con ella se ejecuta esta supuesta carga. Refiere que la programación académica se hace por carrera y cada director hace la carrera juntando los alumnos, los ramos que tiene, los profesores y la pertinencia que tiene; dice que a los alumnos se les publica la programación académica que se tiene y se les indica el nombre de los docentes quienes pueden ser trabajadores a plazo fijo o indefinido. En relación a los a plazo fijo, sostiene que aquellos se les considera porque es una programación preliminar que en marzo puede sufrir alguna modificación incluso en relación al profesor, cuestión que es propio de la dinámica que se tiene. En relación a los finiquitos, dice que se le extiende a las personas que terminan sus contratos, por ejemplo, a los docentes a plazo fijo lo que se hace el 31 de diciembre de cada año. Se le informa al docente por carta que su finiquito está disponible, se extienden los finiquitos, se informan en la sede y los profesores concurren a las notarias a firmar los mismos. Dice que luego el docente aparece cuando tiene un contrato. Señala que el hecho de no firmar el finiquito no tiene consecuencias para ellos; si preliminarmente ha sido considerando el docente, y está ese docente en la programación definitiva para marzo, se le insiste en que firme el finiquito para cumplir la ley. Si existe un problema con el docente, dice que este puede acercarse a las autoridades que correspondan; en el señor Donoso, no sabe si ha presentado a alguna denuncia. En relación a las mujeres embarazadas dice que Duoc tiene la política de cumplir con la ley; tienen la política de pasar a las mujeres a plazo indefinido y esto está plasmado en la ley. Dice que a parte de la categorización docente y las mujeres embarazadas, los dirigentes sindicales también pasan a un contrato de duración indefinida porque las leyes los protegen. Dice que en estos casos la situación cambia al de un colaborador de Duoc. Refiere que cuando se contratan docentes se les hace una inducción en el mes de marzo; a los que llevan varios años se les indican las cosas nuevas que han

ocurrido. Dice que Donoso lleva desde 2002 y en la demanda desde el 2006, pero sabe que lleva muchos años; dice que en la carrera docente se consideran 3 contratos para la categoría de asociados y titulares. Asume que el actor no ha postulado para modificar la categoría porque es la única forma que existe para aquello. Niega haber visto la carta certificada; dice que los profesores firman el finiquito en la notaria. Finaliza indicando que una persona con los años del señor Donoso en Duoc debiera tener la expertise necesaria.

2. Gabriela Isabel Arellano Rivas, RUT 11.528.161-5, quien señala lo que consta en el registro de audio de este tribunal todo lo cual se da por expresamente reproducido en esta sentencia para todos los efectos legales.

**c) Otros medios de prueba**, consistente en oficio dirigido a AFC, cuya respuesta fue formalmente incorporada en este proceso en la respectiva audiencia de juicio.

**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-27 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 término de la relación laboral contenida en el contrato de trabajo suscrito en el mes de marzo de 2018, esto es, el 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 27 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 interponen 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 ligó a las partes 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 primero de la página 11 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 17 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, este tribunal, en la audiencia preparatoria, fijando los puntos a discutir consideró justamente como hecho controvertido si los finiquitos suscritos entre las partes tenían poder liberatorio. 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.

**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 se contiene del certificado de pago de cotizaciones de seguridad social del actor emitido por AFP Provida, de fecha 08 de febrero de 2019 ha de indicarse que aquel prestó servicios para la demandada Fundación Instituto Profesional Duo UC durante los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, todos del año 2004. Que ha de indicarse que en dicho periodo, paralelamente el demandante también prestó servicios para el Instituto Inacap Color I.P., relación laboral que en todo caso se extendía por periodos anteriores a la fecha en que aquel prestó servicios para Duoc UC en el periodo ya mencionado.

2.- Que ha de indicarse que finalizada la relación laboral correspondiente a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2004, el demandante no

volvió a prestar servicios para DUOC UC sino hasta el mes de marzo de 2005; lo anterior, según se desprende del respectivo comprobante de pago de cotizaciones de seguridad social emitidos por AFP Provida de fecha 08 de febrero de 2019. Que a partir de marzo de 2005 y hasta diciembre de igual año, el demandante prestó sus servicios para dicho instituto y de manera paralela prestaba servicios para Inacap Colon I.P. Que dicha relación contractual se mantuvo tal y como se ha indicado hasta diciembre de 2015 pues tal y como se informa por la AFC en su certificado de beneficios percibidos, dicha relación contractual aparece finiquitada con fecha 30 de diciembre de 2005.

**3.-** Que si bien la parte demandante sostiene haber comenzado a prestar servicios para DUOC UC a partir del mes de agosto de 2002, aquello no aparece acreditado a partir de la prueba aportada por dicha parte. En efecto, tal y como se ha razonado precedentemente sólo a partir del mes de septiembre de 2004 figura como empleador en los comprobantes de pago de cotizaciones de seguridad social emitidos por Provida el demandado DUOC UC, relación laboral que se extendió hasta el mes de diciembre de 2004. Ahora bien, frente a la carencia de antecedentes escritos en relación a dicha relación laboral y no habiendo la parte demandante aportado nada a su respecto, solo cabe concluir que la misma, calificada como contrato a plazo fijo por el propio actor, llegó a su fin en el mes de diciembre de 2004. Culminada dicha relación laboral, la que se extendió por tal sólo 4 meses, recién en marzo de 2005 el actor vuelve a prestar servicios para DUOC UC, servicios que por lo demás en forma paralela se prestaban para Inacap Colon I.P, relación contractual que terminó en diciembre de 2005 tal y como lo informa AFC Chile en su informe de 13 de marzo de 2019, es decir, la relación se extendió por tan solo 9 meses. Que ha de indicarse que en relación a dicho contrato la parte demandante tampoco incorporó prueba a través de la cual pudiera sostener la especialidad de su contrato en cuanto a su duración; solo consta que el mismo fue terminado en la data ya mencionada, no siendo posible concluir a su respecto que el mismo era de duración indefinida o si mutó a uno indefinido en los términos consagrados en el artículo 159 N° 4 inciso 2 del Código del Trabajo ni tampoco en la formula dispuesta por el inciso final de dicho numeral.

**4.-** Que concluidos los contratos de trabajo correspondientes a los periodos 2004 y 2005 ( en los meses ya indicados), el actor procedió a firmar un contrato de trabajo de fecha 13 de marzo de 2006 en cuya virtud el actor debía prestar servicios de docente, labores conforme a las cuales debía impartir clases en las asignaturas o cursos que se indicaban en dicho contrato, debiendo en todo caso ejecutar todas aquellas labores o tareas que se encontraren relacionadas con la docencia y que le fueren encomendadas por el empleador de manera permanente



o transitoria, debiendo en todo caso los mismos prestarse en cualquiera de las sedes de la institución.

Que tal y como se lee del respectivo contrato de trabajo correspondiente al año 2006 al actor se le indicaba la carga académica que debía ser desarrollada por él durante el primer semestre, informándole la asignatura a desarrollar, el número de horas de cada clase y el valor de cada hora. Que de acuerdo a la cláusula novena de dicho contrato, el mismo se extendería hasta el 30 de diciembre de 2006 o hasta el instante en que se enterare el total de la carga académica asignada entre esta fecha y la antes señalada (13 de marzo de 2006), cualquiera de estas oportunidades ocurriere primero. Que dicho contrato sufrió dos modificaciones (05 de abril de 2006 y 07 de agosto de 2006), ambos referidos a las cargas académicas que debían ser desarrolladas por el actor durante la vigencia señalada en dicho contrato de trabajo.

Que ha de indicarse que en relación a dicho contrato de trabajo, las partes procedieron a firmar formalmente un documento denominado “ Declaración y Finiquito” de fecha 30 de diciembre de 2006, en cuya virtud el actor manifestaba que le otorgaba a la demandada el más amplio y total finiquito, declaración que formulaba libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos. Que ha de indicarse que dicho documento aparece firmado ante Notario Público con fecha 08 de enero de 2007.

**5.-** Que a su turno, con fecha 12 de marzo de 2007, el actor suscribió un nuevo contrato de trabajo con Fundación DUOC UC para prestar servicios de docente debiendo conforme a dichas funciones impartir nuevamente clases en las asignaturas o cursos que se indican en dicho contrato de trabajo debiendo por lo demás una vez más ejecutar todas aquellas otras labores o tareas que se encontraren relacionadas con la docencia y que le fueren encomendadas por el empleador en forma permanente o transitoria, debiendo dichas funciones desempeñarlas en cualquiera de las sedes de la demandada; que en este caso en particular, las funciones fueron desempeñadas en la sede Antonio Varas tal y como indica dicho contrato de trabajo.

Que ha de indicarse que nuevamente este contrato de trabajo indicaba que los servicios debían ser prestados hasta el 30 de diciembre de 2007 o hasta el instante en que se enterare el total de la carga académica asignada entre esta fecha y la antes señalada, cualquiera de estas oportunidades ocurriere primero.

Dicho contrato de trabajo aparece modificado con fecha 04 de abril de 2007 solo en relación a la distribución de las cargas académicas.

Ahora bien, nuevamente la parte aparece suscribiendo un documento denominado “ Declaración y finiquito” con fecha 30 de diciembre de 2007, el que

aparece firmado ante notario con fecha 08 de enero de 2008, en los mismos términos que aquel suscrito con fecha 30 de diciembre de 2007.

**6.-** Que tal y como se desprende de la prueba aportada por ambas partes, nuevamente el actor y la demandada con fechas 10 de marzo de 2008, 09 de marzo de 2009, 08 de marzo de 2010, 07 de marzo de 2011, 13 de marzo de 2012, 11 de marzo de 2013, 10 de marzo de 2014, 09 de marzo de 2015, 07 de marzo de 2016 06 de marzo de 2017 y 05 de marzo de 2018 procedieron a suscribir un contrato de trabajo en cuya virtud el actor debía prestar servicios de docente en cualquiera de las sedes de la parte demandada; en este caso, los servicios una vez más fueron prestados en la sede Antonio Varas con ocasión de los contratos de trabajo correspondientes a los años 2008, 2009, 2010 para luego a partir del año 2011 prestar los mismos servicios en la Sede San Joaquín de Duoc UC.

Que ha de indicarse que en dichos sucesivos contratos de trabajo se indicaba que los servicios se extenderían hasta el 30 de diciembre de cada año calendario para luego, de igual manera, proceder a suscribir un documento denominado "Declaración y finiquito", todos en los mismos términos a aquel mencionado en el numeral 4 de esta sentencia, 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 para modificar las cargas de trabajo asignadas al actor.

**7.-** Que tal y como se ha indicado de manera precedente, a partir del contrato de trabajo correspondiente al año 2006 y hasta el año 2017, el actor firmó el documento denominado "Declaración y 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 "Declaración y finiquito" el actor no efectuó reserva alguna en los mismos.

**8.-** 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 2006, 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 las sedes claramente singularizadas por la parte demandada en los respectivos contratos de trabajo conforme a la distribución de cursos claramente indicados en dichos contratos de trabajo.

**9.-** Que ha de indicarse que tal y como lo han indicado los testigos de la parte

demandante, en especial el señor Sotelo, que los cursos efectuados por cada docente eran asignados a cada uno de los docentes teniendo como antecedente previo aquella disponibilidad académica informada por cada uno de los docentes durante la vigencia del segundo semestre académico. Que ha de indicarse que tal y como lo ha indicado dicho testigo, 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. Que expresión de lo anterior, se encuentra contenido en el documento denominado “Captura de pantalla de página web DuocUC “Portal académico” aportado por el actor y en el que expresamente se considera por Duoc al docente antes referido durante el periodo académico 2019. Que ha de indicarse que de acuerdo a los dichos de tal testigo, lo narrado precedentemente se repetía cada año académico de manera tal que, manifestada la disponibilidad académica del docente para el año académico docente siguiente, Duoc UC procedía a confesional 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 dentro 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, tal y como lo ha indicado la testigo señora González era establecida como carga definitiva en el mes de marzo de cada año; carga que como se ha indicado aparecía contenida en los respectivos contrato de trabajo suscritos en el mes de marzo de cada año académico.

**10.-** Que tal y como lo ha referido la testigo señora González, para efectos de la entrega de la carga académica definitiva era necesario que el docente respectivo hubiera suscrito en su momento el documento denominado “ Finiquito”; en

palabras de ella, sostiene que se le insistía al docente firmar dicho documento para entregarle su respectiva carga académica la que como hemos indicado, estaba contenida en su contrato de trabajo. Que a partir de lo anterior, cabe concluir que, necesariamente para la suscripción del nuevo contrato de trabajo calificado como de duración definida ( a plazo fijo) era necesario justamente que el actor ( en el caso en particular) firmara su finiquito pues de esa forma se le entregaba su carga definitiva de trabajo, la que estaba contenida en el respectivo contrato de trabajo; ergo y en palabras simples, firmado el finiquito, se consolidaba la carga docente del trabajador la que estaba contenida en su respectivo contrato de trabajo. Lo anterior se concluye por lo demás a partir de la propia prueba documental aportada por las partes ya que cada contrato de trabajo tenía un correlato en el documento denominado “ Declaración y finiquito” el que a su vez tenía como correlato el siguiente contrato de trabajo que se firmaba entre las partes, el que se suscribía cuando el finiquito era firmado por el docente respectivo, en los términos sostenidos por la señora González.

**11.-** 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 servicios en jornadas docentes extraordinarias, aquello no derriba lo concluido anteriormente en cuanto a que 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, en los términos sostenidos por el testigo señor Sotelo haya sido considerados 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 publicita los cursos con los respectivos docentes a cargo de los mismos.

**12.-** Que tal y como lo ha indicado la testigo de la parte demandada, señora González, efectivamente DUOC UC, efectuaba inducciones a docentes que ingresaban a prestar servicios para la referida casa de estudios pero que aquello no era efectuado en relación a docentes que ya prestaba sus servicios para la empresa pues respecto de los mismos, a ellos solo se les efectuaba charlas que pudieran ser entendidas como de actualización. Es decir, DUOC UC asumía que aquellos docentes que ya prestaba servicios para su institución no requerían charlas de inducción como las que sí eran consideradas para quienes lo hacían por primera vez, es decir, la institución en la lógica de los hechos asumía a esos docentes como profesores ya internalizados en su estructura organizativa.

**13.-** 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 12 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.

**14.-** 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 año 2006 no registra pagos de cotizaciones de seguridad social en los periodos correspondientes a los meses de enero, febrero y durante al menos 5 o 12 días del mes de marzo de cada año académico.

**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 2006 presta servicios para DUOC UC, esto es, por más de 10 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 dos sedes. 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 efectúan charlas de inducción como las que sí son efectuadas a aquellos profesionales que por primera vez prestan sus servicios en dicho instituto. 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 y que el mismo, ya “ terminado” su contrato, puede seguir accediendo a las herramientas de trabajo como lo son la maletica didáctica con que cuenta el DUOC UC 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 por la señora González 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 la señora González quien de manera pormenorizada ha indicado que resulta de vital importancia para este centro de educación mantener estándares educativos satisfactorios; lo anterior, solo se consigue si DUOC UC asume a un docente como el señor Donoso 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 concurra a prestar sus servicios en persona a la demandada 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 13 de marzo de 2006.

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, 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 relaciona. 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 13 de marzo de 2006 según ya se ha indicado pues conforme a los medios de convicción aportados por el actor no es posible sostener que haya prestado servicios desde el 15 de agosto de 2002 como pretende en su demanda ni tampoco es posible sostener una continuidad laboral desde el 2004 o 2005 según ha quedado establecido.

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 existir 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 como aquello reconocido por la señora González al indicar que sin la firma de esos documentos no se entregaban las respectivas cargas académicas provisorias a los docentes.

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 13 de marzo de 2006, 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 encontraren 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 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 realizaba o no clases o labores adicionales a su labor docente, cuestión que en todo caso no afecta la continuidad en la prestación de sus servicios, según se ha razonado.

Que habiendo la demandada alegado la excepción de prescripción extintiva

de dos años contemplada en el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo 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 la misma 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 han 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 solo lo que ha hechos es 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 demandada la 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 vinculo laboral existente entre ellas; es decir, se trata de descubrir lo que ellas mismas han ejecutado durante todo el tiempo en 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 se puede sostener.

**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, el actor percibía una remuneración ascendente a la suma de \$1.309.039.

**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 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 excluído 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 sí 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 ambos testigos de la demandada; en efecto, ellas indican que efectivamente DUOC UC ofrece a aquellas trabajadoras con fuero maternal modificar su contrato a uno de duración indefinida, cuestión que también se ofrece a aquellos con fuero sindical; 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 y se garantiza la actividad gremial o sindical. 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 pues incluso en relación a ellos se ve transgredida la regla, según se puede concluir de los dichos de los testigos del demandante.

**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 el actor, 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 resolutivo 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 desestimará 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 acogiendo 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 \$ 1.832.654, cantidad que se determina teniendo para ello presente una remuneración de \$ 1.309.039, según ya se ha razonado.

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 resolutive 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.

**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, la que ha sido ponderada de la manera antes dicha, 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.

I.- Se **HACE LUGAR PARCIALMENTE** a la demanda interpuesta por Juan Carlos Donoso Rojas 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 13 de marzo de 2006, la que se ha mantenido vigente a la fecha de interposición del libelo pretensor.

II.- Que como consecuencia de lo anterior, la demandada deberá pagar al actor **solo** la suma de \$ 1.832.654 por concepto de feriado legal correspondiente a 42 días corridos dado lo concluido en el motivo VIGESIMO SEXTO de esta sentencia.

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

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

V.- Que **se hace lugar** a la excepción de prescripción en los términos referidos en el motivo VIGESIMO SEXTO de esta sentencia pero solo en relación al feriado legal, acogiendo dicha prestación solo en la forma que se ha indicado de manera precedente, desestimándose la misma en relación a la declaración de existencia de relación laboral de naturaleza indefinida y no siendo necesario pronunciarse en relación a aquella respecto de las prestaciones de remuneraciones, pago de cotizaciones previsionales y gratificaciones legales. dado lo razonado en dicho motivo en relación a dichas prestaciones.

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

VII.- 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° 18-4-0156582-1**

**R.I.T. T-227-2018**

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