San Miguel, catorce de julio de dos mil veintitrés.-

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece [redacted] profesora de Castellano, docente del área de Lenguaje y Comunicación, domiciliada para estos efectos en Santa Lucía 280, oficina 12, comuna de Santiago, quien dentro de plazo y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes, 162, 7 y 8, todos del Código del Trabajo, deduce denuncia de Tutela Laboral por vulneración de Derechos fundamentales con ocasión del despido, conforme al artículo 489 del Código del Trabajo), por indemnidad; declaración de un solo empleador, reconocimiento de relación laboral de carácter indefinido, cobro de cotizaciones tanto previsionales como de salud y demás prestaciones, en contra de su ex empleador FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, FUNDACIÓN CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DUOC UC, y, FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE (en adelante indistintamente "El instituto" o "Duoc", organismos de prestación de servicios educacionales, ambos representados legalmente por don Ricardo Paredes Molina, de quien ignora profesión u oficio, todos domiciliados en Antonio Varas N° 666, comuna de Providencia, Región Metropolitana.

Luego de indicar los requisitos de procesabilidad y, como comentario de contexto, explica cómo operaba, en la práctica, esta particular forma de contratación que mantuvo Duoc UC durante todos los años de existencia hasta el año 2020. En ese sentido señala que tal como ocurrió tratándose de su caso específico, lo común era que Duoc UC contratara a la gran mayoría de sus docentes bajo la modalidad de plazo fijo por un periodo de 10 meses, que se extendía desde los primeros días de marzo hasta el 31 de diciembre de cada año. Dicha modalidad de contratos a plazo fijo, por la duración del periodo académico con clases, se repitió de manera uniforme en el tiempo; además, todos los contratos eran modificados unilateralmente por DUOC UC durante el curso de cada año con el objeto de adecuar la carga académica entre un semestre y otro, sin importarle a DUOC que aquello pudiese traducirse en una merma significativa en las remuneraciones, viéndose impedidos de reclamar o denunciar tales atropellos, ya que de efectuarlo, se quedaban sin trabajo, conforme fue lo que le sucedió.

XEJGXGXXMPK

Refiere también que constituía la regla general que dichos contratos a plazo fijo no fuesen firmados los primeros días de marzo de cada año, sino que a fines de aquel mes o incluso durante de abril, cuando ya estaba iniciado el año académico; la demandada cuenta con docentes que llevaban más de 20 años trabajando en Duoc bajo esta misma modalidad de contratación a plazo fijo, lo que en su caso se produjo por más de 17 años, no obstante en los hechos, se estaba frente a una relación de carácter indefinido. Tal situación en caso de despido injustificado se verían impedidos de contar con años de antigüedad, cuestión que lo privaría injustamente de su derecho a recibir las indemnizaciones correspondientes, generando además lagunas previsionales, por los meses de enero, febrero y marzo. Describe que de un total de más de 4300 docentes que trabajan en Duoc, 3200 eran los que se encontraban bajo esta modalidad de contratación.

Alude que esta modalidad de contratación se mantuvo hasta el año 2018, después que los referidos 106 profesores a plazo fijo, asociados al Sindicato SIPUIP (constituido, justamente, para hacer frente a los atropellos que cometía DUOC con sus profesores) cuestionaran individualmente en Tribunales esta fórmula de contratación, y significó que, a partir de este año 2020, DUOC decidiera contratar indefinidamente a todos sus profesores.

En cuanto a la relación laboral, refiere que ingresó a trabajar para la denunciada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, como docente de Castellano Modalidad Dual, Expresión Oral y Escrita, Ética, Comunicación Escrita, Comunicación Oral, y de Habilidades de Comunicación Oral, para diversas carreras, a contar del 11 de marzo de 2003 en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, en relación con la programación de la malla curricular de las carreras técnicas de aquel período y las áreas educativas que cubría la institución en ese tiempo, ofreciéndole carga académica anual, primero, como docente de la FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE; luego, en el año 2004 y 2005 como profesora de Lenguaje del Área de Formación General tanto en FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC y en FUNDACIÓN CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DUOC UC, respectivamente. Luego, desde el año 2006, Duoc continuó ofreciéndole carga académica anual, solo respecto de FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC para atender necesidades de

formación del instituto profesional. Durante los años siguientes, la demandada continuó celebrando contratos de esta misma naturaleza, a plazo fijo, los cuales comenzaban en marzo de cada año, eran modificados en agosto en función de las variaciones de la carga académica cuya duración se extendía hasta el 31 diciembre del respectivo año. Indica que en todo momento realizó las mismas funciones, y en las mismas condiciones contractuales.

Indica que con anterioridad a la firma de todos los contratos de trabajo que suscribió, existió una constante actividad de planificación y coordinación académica mediante correos y reuniones; forma de trabajo que se repitió todos los años que prestó servicios, conforme dan cuenta los correos electrónicos que fuera recibido por su persona, por los meses de enero y febrero, a lo largo de toda la duración de su relación laboral con Duoc UC, que en definitiva dan cuenta del trabajo constante de planificación y coordinación que supone la labor docente, que es ejercida durante los 12 meses del año, y que en el caso de Duoc UC supone una constante disposición a trabajar durante el periodo en que no existían clases regulares de los alumnos. Precisa que sus labores las ejecutó en las sedes Alameda, Alonso Ovalle, Antonio Varas, Puente Alto y San Joaquín de la referida casa de estudios y que su remuneración mensual ascendía a la suma de $961.339, monto que solicita se tenga presente para los efectos de lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Reconoce que los contratos a plazo fijo eran modificados generalmente mediante un anexo que se celebraba en agosto de cada año, con el objeto de adecuar el contrato a la carga horaria para el semestre correspondiente, situación que se repitió en forma constante en el tiempo hasta el año 2019.

Con lo expuesto señala que las labores eran ejercidas en forma constante todo el año, sin perjuicio de que durante enero, febrero y parte de marzo no se le pagaban remuneraciones ni cotizaciones de seguridad social, su labor era de naturaleza indefinida lo que se refleja en diversos correos electrónicos y que demuestran la labor ejercida durante todo el año pese a la suscripción de los finiquitos que se suscribían en enero de cada año, de manera que por aplicación del artículo 159 N° 4, inciso segundo o cuarto del Código del Trabajo o por aplicación del principio de la primacía de la realidad, el contrato de trabajo entre las partes siempre correspondió a uno de naturaleza indefinida, debiendo

darse lugar a las prestaciones que por su no reconocimiento no ha podido percibir.

Reconoce la suscripción de finiquitos, a pesar de que ya existía total seguridad de los ramos que impartía al siguiente semestre; es decir, existía la presión económica implícita de perder el trabajo si no se firmaba el finiquito. Más aún, al mismo tiempo que se solicitaba concurrir a firmar dichos finiquitos existía una constante conversación por email sobre la planificación y coordinación de los cursos que se dictarían al siguiente periodo académico. Agrega que durante los años que se desempeñó con contrato a plazo fijo, en su perfil de docente en el portal web de Duoc, pudo obtener certificados de antigüedad laboral, en los que expresamente se indica la fecha en que comenzó a desempeñarse como Docente, lo que implica el reconocimiento expreso de la relación laboral indefinida. Esta situación deja patente la forma de operar de la demandada al margen de la ley laboral, al certificar su antigüedad laboral con sus propios medios, y al mismo tiempo tratar su relación laboral como de plazo fijo.

Hace mención de las diferencias que existen entre los docentes a plazo fijo, con aquellos contratados en término indefinido.

En cuanto a los hechos constitutivos de la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales, despido por represalia, señala que se vulneró la garantía de indemnidad. Describe que el 28 de diciembre de 2018 se integró a SIPUIP sindicato emergente y paralelo al sindicato que reúne a los docentes que cuentan con contrato indefinido. En estas circunstancias, aspiraba a tener orientación de tipo de tipo legal frente a situaciones que vulneraban sus derechos como trabajadora.

El 28 de agosto del año 2019, se le presentó un anexo de contrato que disminuyó su remuneración, viéndose afectada por una disminución unilateral en su carga horaria y consecuencialmente sus remuneraciones, al pasar de la carga académica de 22 horas que tenía el primer semestre, a una carga de 20 horas, razón por la cual se comunicó con su coordinadora de Programa, Patricia Gálvez, encargada de asignar la carga académica para pedir aclaración al respecto, ya que esa disminución de sueldo afectaba su situación económica, pues se producía precisamente al regresar de una licencia médica (debido a que fue donante de riñón para un hermano), incluye el correo en la demanda y señala que no obtuvo respuesta satisfactoria de su parte, sino más

bien ocultamiento de información, ya que el mismo día en que se le citó a entrevista (05 de agosto de 2019) hubo un curso integrado por 17 alumnos, que desapareció de la plataforma virtual tal como se aprecia en el documento, frente a lo cual decidió no firmar el anexo y denunció la baja de remuneración a la Inspección del Trabajo de San Miguel, con fecha 03 de septiembre de 2019, lo cual derivó en una visita de inspección a la sede San Joaquín y una posterior multa para la institución. Expone que esta disminución en su remuneración implicó una serie de desórdenes en el pago de sus cuentas, principalmente la postergación de su control médico el cual implica disponer de recursos con los cuales ya no cuento. La consecuencia directa de esto es que se vio agobiada lo que derivó en un aumento de la tensión emocional, en específico por sus dolencias renales, que son de pleno conocimiento de la demandada, sumado por supuesto a la consecuente angustia y preocupación que le producía su situación contractual.

Reitera que a propósito de ello se produjo la fiscalización señalando las conclusiones de la misma. Se evidenciaron las sanciones y realizó sus actividades académicas con temor e incertidumbre, ya que la Institución, a pesar de haber asegurado a la Inspección del Trabajo que "estaba en negociaciones con esta profesora" nunca le propuso una solución ni manifestó intenciones de diálogo; no hubo pronunciación de su coordinadora ni de los encargados del área de Recursos Humanos.

De manera posterior a este hito, Duoc informó a toda la comunidad educativa su intención de proponer un nuevo modelo de gestión docente para el cual se programaron una serie de entrevistas individuales a todos los profesores de Duoc, las cuales se realizarían dentro de plazos acotados, tal como señala el correo electrónico enviado por el director de la sede San Joaquín don Pedro Troncoso ante lo cual decidió preguntar a su coordinadora Patricia Gálvez sobre su participación en este proceso, ya que a ella le competía gestionar estas entrevistas para cada docente, cuestión que realizó sin contemplarla, porque de su parte no recibió ningún email que diera luces sobre su inclusión en estas citaciones.

Describe que en atención a que las entrevistas tenían un plazo formal para ser realizadas (desde el 11 al 29 de noviembre de 2019) y ante la angustia que generaba su panorama tan incierto dentro de la Institución, optó por dejar

constancia de esta irregularidad a Julio Parraguez, subdirector académico de la sede San Joaquín con copia a Pedro Troncoso, director de la misma sede, todo ello, a sugerencia de Sandra Vives, Jefa Nacional del Programa de Lenguaje e Inglés a quien ya había informado esta situación el 28 de noviembre de 2019, no obstante no obtuvo respuesta. Remitió correo electrónico a Sandra Vives, Jefa Nacional del Programa de Lenguaje e Inglés, para plantearle estas irregularidades junto a otras que ya había vivido previa a su licencia médica, por tratarse de una situación que a su juicio era arbitraria.

Posterior al indicado correo, con fecha 06 de diciembre de 2019, recibió la citación vía correo electrónico de parte de su coordinadora invitándola a conocer el Nuevo Modelo de Gestión Docente arguyendo un nuevo proyecto educativo para los docentes (pero que en realidad se debió al cuestionamiento judicial que estaba siendo ventilado en los tribunales de justicia gracias a las demandas interpuestas por los 106 profesores), concretándose dicha cita el miércoles 11 de diciembre de 2019 en la oficina del Encargado de Recursos Humanos, Sr Rodrigo Aedo. En este lugar se le presentó un video informativo sobre el nuevo modelo de gestión docente junto a la propuesta de dos anexos de contrato; uno para el período de verano y otro de carácter indefinido. Sin embargo, después de haber analizado los documentos, estimó que lo más conveniente era continuar con su jornada actual, porque la propuesta de la institución evidentemente la perjudicaba, comunicándolo formalmente a la demandada.

Estima que la distinción aparece a todas luces como arbitraria, considerando los más de 17 años que permaneció trabajando en Duoc UC, siendo una profesora muy bien evaluada dentro de la institución, tanto por los alumnos como demás profesores.

Agrega que con fecha 25 de septiembre de 2019 incluso recibió el respectivo correo solicitando su disponibilidad de carga horaria para el 2020, lo cual históricamente les dotaba de tranquilidad al saber que estaban considerados para el próximo año. Por tanto, el haber recibido este correo da cuenta que sí estaba considerada como profesora de Duoc UC para el año 2020, pero, hasta la fecha y después de reiteradas consultas a través de email, no ha recibido respuesta con asignación de carga horaria para el año 2020, lo que crea incertidumbre acerca de su situación laboral en la Institución.

XEJGXGXXMPK

Cita las respuestas recibidas.

Realizó mayores consultas pero no tuvo resultados positivos.

Concluye que efectivamente fue despedida en forma totalmente vulneratoria de sus derechos laborales, toda vez que se hace evidente que su separación fue única y exclusivamente como consecuencia de haber denunciado con anterioridad a Fundación Instituto Profesional Duoc UC ante la Inspección del Trabajo y no haber aceptado una disminución en sus remuneraciones con la nueva propuesta de contratación docente, lo que deriva finalmente en que no se le considerara para el periodo lectivo 2020. Sostiene que el despido en comento ocurre el 31 de diciembre de 2019, en forma verbal y sin expresión de causa, en razón de todos los hechos antes señalados y relatados (como consecuencia de este hecho indubitado DUOC UC el 08 de enero de 2020 le bloquea de la plataforma institucional y no pudiendo acceder más a ella.

Reitera la práctica habitual de su ex empleador tanto en la suscripción de los contratos de trabajo a plazo como de los finiquitos, y que éstos últimos no tienen ningún poder liberatorio respecto de sus derechos y las obligaciones, 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 de fuerza económica y de una fuerte presión psicológica. Expone que con la suscripción de cada uno de los finiquitos, se condiciona la asignación y entrega de la carga académica del año siguiente, considera que tales documentos son ineficaces ya que se suscribían como requisito o condición para seguir trabajando, alude que el 27 de febrero de 2019, se le confirmó la carga horaria una vez que había manifestado que sí había firmado el finiquito. Le pidió que se lo confirmara por correo, pero le contestó que por ahora usaría solo la modalidad telefónica, enviándole un mensaje mediante mensajería instantánea Whatsapp.

Refiere que tal modalidad de contratación le reporta utilidades a la demandada y cuestiona el origen de la institución.

Justifica la acción de único empleador en atención a que sus servicios los prestó para las tres demandadas, precisando que desde el año 2006 sólo lo hizo FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC a objeto de atender necesidades de formación del instituto profesional, celebrando con esta desde esa fecha y sumado los anteriores que iban desde el año 2004, un total de 16

contratos de plazo fijo, todos por los periodos de marzo a diciembre de cada año.

Indica que todas las demandadas comparten el mismo objeto social, relativo a la prestación de servicios educacionales, la dirección laboral de estas presuntas fundaciones es la misma, ya que comparten tanto el consejo directivo, la dirección ejecutiva, como quien las representa legalmente, como se puede desprender de la propia página web de las demandadas, por lo que en la especie se está en presencia de un único empleador.

Formula consideraciones de derecho respecto de la acción intentada y de cada una de las prestaciones reclamadas, solicitando se formulen las siguientes declaraciones:

1. Que se declare que las demandadas, son para efectos laborales un solo empleador, y, en consecuencia, son solidariamente responsables de las prestaciones laborales a las que tengo derecho. En subsidio, que todas las demandadas constituyen una unidad económica debiendo concurrir conjuntamente al pago de las prestaciones laborales a que tengo derecho.

2. Que se declare la existencia de relación laboral de naturaleza indefinida entre los demandantes y la demandada entre la fecha el día 11 de marzo de 2003 en que ingresé a prestar servicios para Duoc UC, señaladas, y la fecha en curso actualmente, durante la consecución del juicio; y, consecuencialmente, se declaren ineficaces todos los finiquitos que he suscrito con la demandada desde el comienzo de la relación laboral.

3. Que se declare que, con ocasión de su despido, la denunciada ha vulnerado sus derechos fundamentales, específicamente la garantía de indemnidad.

4. Que, atendida la naturaleza de su relación laboral y los antecedentes expuestos, se declare el despido vulneratorio en represalia por afectar la garantía de indemnidad, y consecuencialmente condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a. La indemnización establecida en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo, ascendente a 11 remuneraciones, esto es el total de: $10.574.729.- o las que se considere ajustada al mérito del proceso. -

b. Las remuneraciones mensuales adeudadas, correspondientes a los meses de enero, febrero y días de marzo, desde el año 2003 hasta la fecha,

ascendentes a la suma de $34.040.238.- o la cantidad que se estime en derecho.

c. Las cotizaciones previsionales de los meses de enero y febrero entre 2004 a la fecha.

d. La indemnización por años de servicios (11), ascendente a la suma de $10.574.729.-, o la suma que se considere ajustada al mérito del proceso.

e. Recargo legal del 50% por despido verbal sin expresión de causa, o la suma que se estime ajustada al mérito del proceso.-

f. La indemnización sustitutiva del aviso previo (1), contemplada en el artículo 162, inciso cuarto, del Código del Trabajo, ascendente a la suma de $961.339.- o la suma que se considere ajustada al mérito del proceso.

g. Feriado Legal/proporcional $1.025.417.- o la cantidad que se estime en derecho.

5. Se declare la Nulidad de mi despido, en los términos del artículo 162, inciso quinto a séptimo, del Código del Trabajo, por no pago de cotizaciones previsionales del período de marzo de 2003 a la fecha y, en consecuencia, se ordene a la demandada pagar las remuneraciones desde la fecha de su desvinculación hasta su convalidación en los términos del artículo 162, inciso 6, del Código del Trabajo. -

6. Que a todas las sumas que la denunciada deba pagar deben aplicárseles reajuste e interés conforme a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del 20 Código del Trabajo.

7. Las costas del juicio.

En el primer otrosí, de manera subsidiaria y en el improbable evento que se rechace la acción principal, dentro de plazo y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 162, 168, 7, 8 y 446 y siguientes todos del Código del Trabajo, deduce demanda en procedimiento de aplicación general de reconocimiento de relación laboral, despido injustificado y/o incausado, declaración de único empleador, nulidad del despido y cobro de prestaciones, en contra de FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, FUNDACIÓN CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DUOC UC, y, FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE (en adelante indistintamente "El instituto", "Duoc" o "empleador"), organismo de prestación de servicios educacionales, representada legalmente por don Ricardo Paredes

Molina, ignoro profesión u oficio, ambos domiciliados en Antonio Varas N° 666, comuna de Providencia, Región Metropolitana.

Indica los requisitos de procesabilidad y por razones de economía procesal y siendo el sustrato factico exactamente idéntico a la petición ejercida en lo principal, da por expresamente reproducidos todos los hechos ya indicados en la petición contenida en lo principal de esta presentación.

Atendido los hechos antes relatados y referidos, el tenor de los contratos dista radicalmente de lo que en los hechos ocurría, teniendo plena aplicación el Principio de Primacía de la Realidad, existiendo con la demandada una relación de carácter indefinido desde el 11 de marzo de 2003 la cual debe regirse por la normativa protectora del trabajador en caso de término de dicha relación laboral.

Considerando que por todo el período de vigencia de la relación laboral no se le han pagado sus cotizaciones de seguridad social, se debe ordenar su pago de los meses de enero, febrero y parte de marzo de cada uno de los años indicados en su libelo; y declararse nulo el despido en aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo.

Formula consideraciones de derecho de la acción intentada y de cada una de las prestaciones reclamadas, formulando las siguientes peticiones concretas:

1. Que se declare que las demandadas, son para efectos laborales un solo empleador, y, en consecuencia, son solidariamente responsables de las prestaciones laborales a las que tiene derecho. En subsidio, que todas las demandadas constituyen una unidad económica debiendo concurrir conjuntamente al pago de las prestaciones laborales a que tengo derecho.

2. Que se declare la existencia de una relación laboral con la demandada de carácter indefinido desde que empezó a prestar labores el día 11 de marzo de 2003 y la fecha en curso actualmente y, consecuencialmente, se declaren ineficaces todos los finiquitos que ha suscrito con la demandada desde el comienzo de la relación laboral.

3. Que atendido lo anterior, se declare el despido injustificado, en tanto carece de causal legal, condenándose a la demandada al pago de:

a. La indemnización por años de servicios (11), ascendente a la suma de $10.574.729.-, o la suma que se considere ajustada al mérito del proceso.

XEJGXGXXMPK

b. Recargo legal del 50% por despido verbal sin expresión de causal $5.287.364.-, o la suma que se estime ajustada al mérito del proceso.-

c. La indemnización sustitutiva del aviso previo, contemplada en el artículo 162, inciso cuarto, del Código del Trabajo, ascendente a la suma de $961.339.-, o la suma que se considere ajustada al mérito del proceso.

d. Feriado legal/proporcional $1.025.417.- o la cantidad que se estime en derecho.

e. Las cotizaciones previsionales correspondientes a AFP, Salud y Seguro de Cesantía de los meses de enero, febrero y primeros días de marzo desde el año 2003 a la fecha.

f. Las remuneraciones mensuales adeudadas, correspondientes a los meses de enero, febrero y días de marzo, desde 2003 a la fecha, ascendentes a la suma de $34.040.238.- o la cantidad que se estime en derecho.

4. Se declare la Nulidad de su despido, en los términos del artículo 162, inciso quinto a séptimo, del Código del Trabajo, por no pago de cotizaciones previsionales y, en consecuencia, se ordene a la demandada pagar las remuneraciones desde la fecha de mi desvinculación hasta su convalidación en los términos del artículo 162, inciso 6, del Código del Trabajo.

5. Que todas las sumas que la demandada deba pagarle deben aplicárseles reajuste e interés conforme a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

6. Se condene a la demandada al pago de las costas del juicio.-.

SEGUNDO: Que la demandada, CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DUOC UC, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, contesta la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral por indemnidad; declaración de un solo empleador, reconocimiento de relación laboral indefinida, nulidad del despido, cobro de cotizaciones previsionales, de salud, remuneraciones y demás prestaciones interpuesta por doña [redacted] (en adelante también la actora, demandante o denunciante) en contra de su representada solicitando el total y completo rechazo de las mismas, con expresa condena en costas.

Hace mención de los hechos no controvertidos de la presente causa, especialmente que el Decreto 1938 Exento del Ministerio de Educación de

fecha 27 de enero de 2017, determinó el cierre del Centro de Formación Técnica, conforme se señala: "Artículo 1°: Revócase el reconocimiento oficial del Centro de Formación Técnica Duoc UC, organizado por la Fundación Centro de Formación Técnica Duoc UC o Centro de Formación Técnica Duoc UC o la sigla CFT Duoc UC, y eliminase a dicho Centro del Registro correspondiente en que se encuentra inscrito con el N° 25, ubicado en calle Eliodoro Yáñez N° 1595, de la ciudad de Santiago.", conforme reconoce la contraria en su denuncia, y que la actora no ha prestado servicios para Centro de Formación Técnica desde el término del contrato a plazo fijo que suscribió con mi representada en el año 2005, esto es, desde el 31 de diciembre de 2014, fecha en que el contrato referido terminó en virtud del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

Reconoce que la actora prestó servicios para Centro de Formación Técnica DUOC UC en virtud de un contrato a plazo fijo suscrito en marzo de 2005, el que se extendió -en virtud del acuerdo de las partes- hasta los últimos días de diciembre del mismo año, momento en el que terminó por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, no desempeñando labores como trabajador dependiente ni de ninguna otra naturaleza para el Centro de Formación Técnica DUOC UC durante otros periodos de tiempo.

Por el contrario, y considerando el último contrato de trabajo suscrito con la demandante, la acción ejercida en contra de su representada se encuentra prescrita de conformidad a lo dispuesto en el artículo 510 inciso 1 del Código del Trabajo, controvierte en tal sentido la prestación de servicios en los meses de enero y febrero como argumenta, pues sólo entre los meses de marzo a diciembre de 2005, prestó servicios y si alguna labor ejecutó fuera de este período - lo que se niega - no fue en virtud de su contrato de trabajo sino como trabajador independiente bajo un vínculo jurídico a honorarios.

Controvierte la duración indefinida citada por la demandante, la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, es infundada e improcedente, toda vez que - en el hecho - no se ha verificado un despido de la actora, de acuerdo a los hechos que ella misma ha señalado en su demanda, habiendo terminado su contrato de trabajo en virtud del vencimiento del plazo convenido, circunstancia que, a la luz de lo prescrito en el artículo 489 Código del Trabajo determina su improcedencia, pues no ha existido despido de la

actora, como tampoco ha existido despido en diciembre de 2019 por parte del empleador de la demandante.

Asume una defensa negativa de los hechos expuestos en la demanda y además refiere que las prestaciones reclamadas deben ser rechazadas por improcedente.

Como defensa a sus alegaciones opone excepción de finiquito transacción y cosa juzgada, respecto del contrato de trabajo a plazo fijo celebrado entre las partes, fundada en la existencia del finiquito que la actora suscribió con su representada al término de la relación laboral, donde declara expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que ahora viene en reclamar. En efecto, es del caso señalar que la actora y Fundación Instituto Profesional DUOC UC, suscribieron finiquito en una oportunidad luego de la extinción del respectivo contrato de trabajo a plazo fijo, según se demostrará en la etapa procesal correspondiente.

Tal como relata la actora en el texto de su demanda, ella fue contratada por su representada como "Docente Asistente a Plazo Fijo', dentro del marco legal vigente que permite la prestación de servicios bajo el contrato a plazo fijo, según se explicará en el desarrollo de este escrito. Es del caso mencionar someramente que en atención al rubro que desempeña DUOC y por las múltiples contingencias que debe considerar para determinar el número de docentes que requerirá cada año y horas necesarias en cada especialidad, contrata a sus Docentes Asociados Plazo Fijo bajo la modalidad de contratación a plazo. Este contrato de trabajo a plazo fijo, en la gran mayoría de los casos, se extiende sólo por el año académico respectivo, conforme a la necesidad y planificación que cada Sede DUOC UC determine, según se desarrollará en los párrafos siguientes. Tal como este modelo de contratación lo permite, la señora [redacted] no tuvo ni ha tenido jamás una relación laboral única e ininterrumpida con mi representada, que pueda ser catalogada como indefinida, sino todo lo contrario. La actora fue contratada por CFT DUOC UC únicamente en una oportunidad, no habiéndose desempeñado funciones durante los meses de enero y febrero, por la naturaleza misma de las funciones definidas para su categoría. En definitiva, y en coherencia absoluta con la forma de contratación, la señora [redacted], nunca desempeñó funciones para CFT DUOC UC en los meses de enero, febrero y principios de marzo de cada año.

En este contexto, la señora [redacted] firmó únicamente un contrato de trabajo a plazo fijo, el que se extinguió por la causal de vencimiento del plazo establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Respecto del instrumento señalado, se suscribió finiquito con todas las formalidades legales, con total poder liberatorio, por haber sido firmado sin reserva de derechos. Poder liberatorio que la actora viene en objetar de manera vaga e imprecisa, no concurriendo ningún vicio del consentimiento a su respecto, desde que fue firmado sin fuerza en los términos que exige el Código Civil para constituirlos de alguna manera. Cita la cláusula tercera del citado instrumento y señala que de su simple lectura se constata que no se ha efectuado reserva alguna de acciones y derechos, no señalándose en el mismos nada respecto a demandar o reclamar por concepto alguno, muy por el contrario, la actora otorga el más amplio, completo y total finiquito a Fundación Centro de Formación Técnica DUOC UC., observando claramente el poder liberatorio del mismo.

Es menester indicar que el finiquito se firmó y ratificó por la actora luego de la extinción del respectivo contrato de trabajo a plazo fijo, por lo que no se vulneró ningún derecho irrenunciable, los que, en materia laboral, solamente tienen lugar durante la vigencia del contrato de trabajo, según lo indica el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo.

Indica lo que la doctrina ha entendido por el finiquito y que la petición de ineficacia de finiquitos formulada por la contraparte no cumple con los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, no señalando hecho alguno, como causa de pedir de la ineficacia solicitada, defecto que es suficiente para el rechazo de una petición genérica. Particularmente, no se solicita la nulidad de los mismos, única circunstancia que permitiría desconocer el poder liberatorio propio de estos instrumentos. Menciona que todos los finiquitos firmados y ratificados ante el ministro de fe pertinente, como es un notario público, tienen pleno poder liberatorio, y en el caso de autos, exonera a su representada de cualquier tipo de responsabilidad u obligación en relación a los términos establecidos en dichos finiquitos, no pudiéndose discutir ninguno de los conceptos reclamados por la actora, al existir finiquito sobre ello. Citando jurisprudencia judicial al respecto.

Luego opone excepción de caducidad de la acción, y citando los artículos 486 y 168 del Código del Trabajo, refiere que consta en el expediente electrónico del

juicio de autos, la demanda debe entenderse interpuesta, para todos los efectos legales, con fecha 12 de febrero de 2020. Pues bien, entre el 12 de febrero de 2020 y la fecha de término del último contrato de la actora con su representada - 31 de diciembre de 2015 -, ha transcurrido con creces el plazo para efectuar la denuncia respectiva, y ha operado, en consecuencia, la caducidad de la acción.

De consiguiente, entre la fecha en que se interpuso la presente denuncia y el término del último contrato de trabajo a plazo fijo celebrado entre la actora y su representada, ha transcurrido en exceso el plazo para interponer la denuncia respectiva, y ha operado en consecuencia la caducidad de la acción.

También opone excepción de caducidad de la acción de despido injustificado, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo y en tal caso la demanda de despido injustificado que funda el presente juicio se presentó, según se indicó, 12 de febrero de 2020, tal como consta en el expediente electrónico de la causa, contabilizados 60 días hábiles hacia atrás, dicho plazo se encuentra largamente vencido.

Razón por la cual la acción de despido se encuentra extinguida por caducidad y debe ser en definitiva rechazada, por haber caducado y precluido el derecho de la denunciante de accionar a su respecto.

A su vez opone excepción de prescripción de la acción de nulidad de despido, y en tal caso refiere que la actora, prestó servicios para su representada, CFT DUOC UC, en virtud de un contrato a plazo fijo, que se extendió entre los meses de marzo a diciembre de 2005, habiéndose extendido hasta el 31 de diciembre de este año. Cita el artículo 510 del Código del Trabajo, en su inciso tercero y concluye que los servicios que prestó en beneficio del CFT DUOC UC finalizaron, por vencimiento del plazo convenido en el contrato y no por despido, el día 31 de diciembre de 2005, momento que debe considerarse como "suspensión de los servicios para los efectos de la norma recién transcrita.

Así, la demanda se interpuso el día 12 de febrero de 2020 y fue notificada el día 17 de febrero de 2020, existiendo un lapso de más de 10 años, entre la suspensión de los servicios de la actora y la notificación de la demanda de nulidad del despido, por cuanto, la acción se encuentra irremediablemente prescrita.

XEJGXGXXMPK

Al contestar la denuncia, asume una defensa negativa de los hechos contenidos en ella. Reitera la historia de su representada y el objetivo de la misma.

Expone que durante los años de su funcionamiento, CFT DUOC mantuvo sedes ubicadas en las ciudades de Valparaíso, Santiago y Concepción, y su Casa Central estuvo ubicada en calle Camino El Alba N°12575, Las Condes. Luego, indicar asimismo que su última acreditación fue efectuada el 23 de noviembre de 2011, otorgándose por 6 años.

Sin embargo, con fecha 13 de enero de 2016, el Consejo Nacional de Educación recibió el Oficio Ordinario N°06/71, de 11 de enero de 2016, del jefe de la División de Educación, mediante el cual solicitó al Consejo su pronunciamiento respecto de su solicitud de cierre voluntario y revocación de reconocimiento oficial del CFT DUOC UC, presentado con fecha 29 de septiembre de 2015.

Que mediante oficio Ordinario N°98, de 02 de febrero de 2016, el CNED solicitó al CFT DUOC UC un informe sobre el cierre de la institución, especialmente sobre aquellos aspectos nuevos que se hubieren verificado en el tiempo que media entre la presentación al Ministerio de Educación. En efecto, CFT DUOC UC debió remitir en consecuencia, un Informe Plan de Cierre, indicando la fecha estimada de término de actividades docentes y administrativa, así como, especialmente, la forma y modo en que se pondrá término a la totalidad de las relaciones laborales con su personal dependiente.

Luego, con fecha 30 de marzo de 2016, el Consejo Nacional de Educación bajo Acuerdo N°28/2016 extendido por su Secretaria Ejecutiva, Fernanda Valdés, comunica que dada la expresa manifestación de voluntad de cerrarse, y el análisis de los documentos que se tuvieron a la vista, a su juicio, el término de CFT DUOC UC dio pleno cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 81 del DFL N°2 de 2009, cumpliendo con los requisitos y causales para solicitar la revocación de reconocimiento oficial, dándose término a la institución de educación superior, por ello por el Decreto 1938 Exento del Ministerio de Educación de fecha 27 de enero de 2017, determinó el cierre del Centro de Formación Técnica, cumpliéndose con la publicidad respectiva.

Se dio término al funcionamiento de Centro de Formación Técnica DUOC UC, que, desde diciembre 2016, no se continuó adelante con el proyecto educativo

que realizaba, culminando de forma definitiva sus actividades académicas y con la señalada fecha, puso término a todos los vínculos laborales y comerciales que mantenía, perseverando sólo como RUT a efectos de dar cumplimiento a obligaciones de carácter tributario vinculadas a su estatus jurídico de Fundación.

Expone como los fundamentos de derecho para el término de la empresa Centro De Formación Técnica Duoc Uc Para Efectos Procesales, cita la definición del artículo 3 inciso tercero del código del trabajo y refiere que tratándose de Centro de Formación Técnica DUOC UC, ya no existe una organización de medios personales, materiales o inmateriales bajo la dirección de un empleador que ordene tales medios, ni existe una persecución de una finalidad de orden económica, social o cultural, por no poder seguir desarrollando la actividad de mantenimiento aeronáutico en forma permanente, atendido que ya no cuenta con autorización del Ministerio de Educación para poder funcionar como Institución de Educación Superior. Por lo mismo, no cuenta actualmente con trabajadores dependientes.

Por consiguiente, la situación actual de Centro de Formación Técnica DUOC UC constituye una circunstancia de carácter permanente que no permite realizar actividades educativas de ningún tipo relacionadas con el giro o actividad que ejecutaba, unido a la ausencia total de trabajadores por 1 Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 322/21 de 24 de enero de 2000. Únicamente conserva la personalidad jurídica, que solamente es uno de los elementos de la empresa. En el mismo sentido que la Dirección del Trabajo se ha pronunciado la jurisprudencia judicial, citando jurisprudencia judicial.

De esta forme el hecho que Centro de Formación Técnica DUOC UC conserve la personalidad jurídica, no implica que subsista como empresa, pues son dos conceptos distintos; empleador está definido en el artículo 3 letra a) y el término empresa se define en el artículo 3 inciso 3° del Código del Trabajo. La relación que existe entre ambos conceptos es que la personalidad jurídica (empleador) es uno de los elementos de la empresa, pero no el único.

En cuanto a la vinculación entre la demandante y FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC alega la inexistencia de una relación laboral

Respecto de los Docentes Asistentes Plazo Fijo, conforme señala el Reglamento Docente, se ha efectuado celebración - dentro del marco legal

vigente - de contratos a plazo fijo referidos en exclusiva al periodo del año académico en que se requirieron sus servicios.

En este sentido, cabe ser enfático que ninguna de las partes ha mantenido la voluntad de contratar a plazo indefinido. El único contrato a plazo fijo suscrito entre las partes respondió a un requerimiento docente específico, limitado al año 2015. El contrato a plazo fijo suscrito entre su representada y el demandante en marzo de 2005 fue debidamente finiquitado, de conformidad a la ley, no efectuándose reserva alguna a su respecto.

Ente los Docentes Asistentes Plazo Fijo y DUOC UC no ha existido una relación laboral única e ininterrumpida en la época que se señala en la demanda. En específico, entre la actora y su representada únicamente se celebró un contrato de trabajo a plazo fijo, el que se extendió entre los meses de marzo a diciembre de 2005, habiendo la actora firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos ante Notario Público, durante el mes de enero de 2006.

Es importante considerar que la actora no desempeñó labores académicas durantes los meses de enero, febrero y primera semana de marzo. Si algún contacto existió con ella - lo que se niega - fue solamente para que ver la posibilidad que desempeñara sus labores el año siguiente en virtud de un nuevo contrato de trabajo a plazo fijo, totalmente diferente e independiente al anterior, lo que, conforme a las reglas de la carga de la prueba, debe acreditar la actora.

Formula los fundamentos de derecho que conducen al rechazo de la demanda en todas sus partes, solicitando en definitiva:

1. Que se acoge la excepción de transacción, finiquito y cosa juzgada respecto del contrato a plazo fijo celebrado entre Fundación CFT DUOC UC y la actora, rechazándose todas las pretensiones que tienen fundamento en dichos contratos, tanto derivada de la acción de tutela, de la acción de declaración de relación laboral indefinida y de la acción que pretende declarar empleador único respecto de las demandadas.
2. Que se acoge la excepción de caducidad de la acción de tutela laboral.
3. Que se acoge la excepción de caducidad de la acción de despido injustificado, improcedente y/o incausado ejercida por la actora.

XEJGXGXXMPK

4. Que se acoge la excepción de prescripción respecto de la acción de nulidad del despido.

5. Que se rechaza la declaración de existencia de la relación laboral de naturaleza indefinida por improcedente.

6. Que se rechaza la petición de ineficacia de los finiquitos por no cumplir los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo.

7. En subsidio de lo anterior, los finiquitos suscritos por la actora son válidos.

8. En subsidio de lo anterior, que se acoge la excepción de prescripción extintiva respecto contratos plazo fijo celebrados antes del al 17 de febrero de 2018, los que son válidos no pudiendo declararse indefinidos ni ineficaces los finiquitos recaídos en los mismos.

9. Que se rechaza toda pretensión de la actora vinculada a la tutela de derechos fundamentales, que dice relación con la multa o cualquier medida de reparación intentada.

10. Que, se rechaza la indemnización tarifada fundada en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, esto es, indemnización de 6 a 11 remuneraciones, por improcedente.

11. No existió despido de la actora, rechazándose las indemnizaciones por año de servicio, sustitutiva aviso previo y recargo legal reclamado por ello.

12. Que se rechaza el pago de remuneraciones y feriado anual por no cumplir la demanda con los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo.

13. En subsidio de lo anterior, que se rechaza el pago de remuneraciones y feriado, por no concurrir los requisitos que los hacen procedentes.

14. En subsidio de lo anterior, se acoja la excepción de prescripción de las improbables remuneraciones y feriado devengadas antes del al 17 de febrero de 2018.

15. Que se rechaza el cobro de cotizaciones previsionales por ser improcedentes, además, de carecer de legitimación activa la actora.

16. Que se rechaza la nulidad del despido, por no concurrir sus requisitos.

17. Que se rechaza la acción de declaración de unidad económica.

18. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses, ni multas.

19. Que se condena en costas a la actora.

XEJGXGXXMPK

En el primer otrosí, dentro de plazo y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, contestar demanda de declaración de empleador único, reconocimiento de relación laboral, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, interpuesta por doña [redacted] (en adelante también la actora o demandante) en contra de mi representada CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DUOC UC (en adelante también la denunciada o DUOC UC), solicitando el total y completo rechazo de las mismas, con expresa condena en costas.

Por consideraciones de economía procesal, solicita tener por reiteradas las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho y excepciones expuestas en lo principal del escrito, en lo que se refiere a la acción reconocimiento de relación laboral, empleador único, despido injustificado y/o incausado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, declarando expresamente:

1. Que se acoge la excepción de transacción, finiquito y cosa juzgada respecto del contrato a plazo fijo celebrado entre Fundación CFT DUOC UC y la actora, rechazándose todas las pretensiones que tienen fundamento en dichos contratos, incluyendo las acciones de declaración de relación laboral indefinida y de la acción que pretende declarar empleador único respecto de las demandadas.
2. Que se acoge la excepción de caducidad de la acción de despido injustificado, improcedente y/o incausado ejercida por la actora.
3. Que se acoge la excepción de prescripción respecto de la acción de nulidad del despido.
4. Que se rechaza la declaración de existencia de la relación laboral de naturaleza indefinida por improcedente.
5. Que se rechaza la petición de ineficacia de los finiquitos por no cumplir los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo.
6. En subsidio de lo anterior, los finiquitos suscritos por la actora son válidos.
7. En subsidio de lo anterior, que se acoge la excepción de prescripción extintiva respecto contratos plazo fijo celebrados antes del al 17 de febrero de 2018, los que son válidos no pudiendo declararse indefinidos ni ineficaces los finiquitos recaídos en los mismos.

8. No existió despido de la actora, rechazándose las indemnizaciones por año de servicio, sustitutiva aviso previo y recargo legal reclamado por ello.

9. Que se rechaza el pago de remuneraciones y feriado anual por no cumplir la demanda con los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo.

10. En subsidio de lo anterior, que se rechaza el pago de remuneraciones y feriado, por no concurrir los requisitos que los hacen procedentes.

11. En subsidio de lo anterior, se acoja la excepción de prescripción de las improbables remuneraciones y feriado devengadas antes del al 17 de febrero de 2018.

12. Que se rechaza el cobro de cotizaciones previsionales por ser improcedentes, además, de carecer de legitimación activa la actora.

13. Que se rechaza la nulidad del despido, por no concurrir sus requisitos.

14. Que se rechaza la acción de declaración de unidad económica.

15. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses, ni multas.

16. Que se condena en costas a la actora.

TERCERO: Que la denunciada, FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Vitacura N°2969, oficina 1201, comuna de Las Condes, Santiago, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, contesta la denuncia de tutela laboral por vulneración de Derechos con ocasión del despido, por indemnidad; declaración de empleador único; reconocimiento de relación laboral de carácter indefinido, nulidad del despido, cobro de cotizaciones previsionales, de salud, remuneraciones y demás prestaciones, interpuesta por doña [redacted] en contra de mi representada FUNDACIÓN INSTITUCIÓN PROFESIONAL DUOC UC (en adelante también la denunciada, DUOC o DUOC UC), solicitando a el total y completo rechazo de las mismas, con expresa condena en costas, por las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho que a continuación expongo:

Reconoce que la actora prestó servicios para Fundación Instituto Profesional DUOC UC en virtud de distintos contratos de trabajo a plazo fijo entre marzo a diciembre durante los años 2004 a 2019, no desempeñando labores como trabajadora dependiente durante los meses de enero, febrero y primeros días

de marzo de cada año. Por tanto, es efectivo que no son contratos de trabajo temporales continuos.

Reconoce también que la actora, durante el periodo de tiempo antes singularizado, desempeñó funciones docentes como profesora de asignaturas relacionadas con la comunicación en diversas sedes de DUOC UC. En los últimos años, sus funciones se establecieron en las sedes San Joaquín y Alameda, domiciliada la primera de ellas en Av. Vicuña Mackenna N° 4917, comuna de San Joaquín.

Reconoce a su vez que la denunciante experimentó una variación en el número de horas de clases entre cada semestre en que desempeñó sus labores, las que se veían determinadas por una serie de variables y que se llevó a cabo una fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo en dependencias de DUOC UC. , no obstante controvierte que haya tenido conocimiento de la identidad del trabajador que efectuó la denuncia o reclamo que dio lugar al proceso fiscalizador. Es sólo con la notificación de la presente denuncia que su representada ha tomado conocimiento de esta circunstancia.

Luego y de los demás hechos expuestos que no hayan sido reconocidos, asume defensa negativa.

Refiere que:

1. La actora no tiene acción judicial de declaración de relación laboral de los contratos de plazo fijo que celebró con DUOC UC antes de marzo de 2019 debido a que libre y espontáneamente suscribió finiquitos con todas las formalidades legales luego de su extinción; finiquitos que resultan ser eficaces para dar por concluidos cada uno de los contratos de trabajos anteriores a marzo del año 2019. Asimismo, tratándose de contratos celebrados antes del 17 de febrero de 2018, transcurrió el plazo de prescripción de 2 años previsto en el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo, careciendo de acción judicial para impugnar la legalidad de los mismos.

2. No resulta ser cierto que la denunciante haya ejecutado labores entre los meses de enero y febrero y primeros días de marzo de cada año durante el período 2004 - 2019, lo que junto a los finiquitos obsta a la relación laboral ininterrumpida reclamada en autos. La actora solamente ejecutó labores como trabajadora dependiente para Fundación Instituto Profesional DUOC UC entre la segunda semana de marzo y fines de diciembre de cada año dentro del

período indicado. Si alguna labor ejecutó en el período señalado - lo que se niega - no fue en virtud de su contrato de trabajo sino como trabajadora independiente bajo un vínculo jurídico a honorarios.

3. No es efectivo que la actora celebró con Fundación Instituto Profesional DUOC UC un contrato de trabajo a plazo fijo el año 2005.

4. No resulta ser efectivo que la actora desempeñó una relación laboral indefinida, no concurriendo la presunción de contrato de trabajo indefinido del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, consistente en haber existido más de dos contratos plazos fijos por 12_ meses o más en un período de 15 meses contados desde la primera contratación. Ello porque en el plazo de 15 meses contados desde la primera contratación de la actora, solamente existieron dos contratos a plazo fijo.

5. Respecto a la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido por indemnidad, dicha pretensión es infundada e improcedente, toda vez que, en los hechos, la no contratación de la actora para el año académico 2020 en ningún caso puede ser calificada como una represalia por parte de mi representada, desde que, respecto de la actora, unicamente ha operado el vencimiento del plazo contenido en su contrato de marzo de 2019, circunstancia convenida y conocida por las partes litigantes. A mayor abundamiento, a la actora se le ofreció la posibilidad de suscribir anexo que transformara su vínculo laboral con mi representada en uno de naturaleza indefinida, asegurando así la prestación de servicios durante 2020, lo que fue expresamente rechazado. En virtud de lo anterior, únicamente ha operado la causal de término de contrato de trabajo contenido en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

6. No ha existido despido verbal de la actora, sino extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo el 31 de diciembre de 2019, con todas las formalidades legales del artículo 162 del Código del Trabajo.

7. Las prestaciones reclamadas por la actora deben rechazarse por improcedentes. Pero aun de improbablemente acceder a las acciones judiciales, las prestaciones tampoco proceden, pues: i) La declaración de relación laboral indefinida no tiene lugar, pues el contrato de trabajo se encuentra extinguido desde el 31 de diciembre de 2019, extinción que no ha sido impugnada en autos. De este modo, no puede declararse como indefinida

una relación laboral que se encuentra extinguida, al perder oportunidad dicha pretensión; ii) En el caso de las remuneraciones y cotizaciones previsionales reclamadas por los meses de enero, febrero y parte de marzo, la actora no desempeñó labores como dependiente durante ese período, y siendo sueldo el que percibía, es requisito de la esencia del mismo la prestación efectiva de servicios, el que no concurre en autos durante los meses indicados, al no existir contrato de trabajo ni prestación de servicios docentes subordinados; iii) La indemnización del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo únicamente tiene lugar cuando "con ocasión del despido" se vulneran derechos fundamentales del trabajador, pero en el caso de autos, dicha situación no se ha verificado, en cuanto únicamente ha operado el vencimiento del plazo convenido, situación que no puede entenderse como un despido. Adicionalmente, no se configuran los requisitos que configurarían una vulneración a la garantía de indemnidad.

Opone excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, previo a la contestación de fondo de la denuncia respecto de los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos antes de marzo de 2019, fundada en la existencia de trece finiquitos que la actora suscribió con su representada, donde declara expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que ahora viene en reclamar y lo que no es menor, después de haber transcurrido más de quince años desde el primer contrato a plazo fijo, sin que la actora haya formulado reclamo alguno, ni ante un órgano administrativo, ni judicial ni tampoco ante la propia institución.

Reconoce las funciones prestadas por la demandante y menciona someramente que en atención al rubro que desempeña DUOC y por las múltiples contingencias que debe considerar para determinar el número de docentes que requerirá cada año y horas necesarias en cada especialidad, contrata a sus Docentes Asociados Plazo Fijo bajo la modalidad de contratación a plazo. Este contrato de trabajo a plazo fijo, en la gran mayoría de los casos, se extiende sólo por el año académico respectivo, conforme a la necesidad y planificación que cada Sede DUOC UC determine, según se desarrollará en los párrafos siguientes.

Tal como este modelo de contratación lo permite, la señora Oses no tuvo ni ha tenido jamás una relación laboral única e ininterrumpida con mi representada,

que pueda ser catalogada como indefinida, sino todo lo contrario. La actora fue contratada por DUOC UC en catorce ocasiones distintas, absolutamente independientes la una de otra, sin que exista continuidad entre los contratos al no haber desempeñado la actora labores docentes entre enero y la primera semana de marzo de cada año; por la sencilla razón que no se imparten clases en ese período y los Docentes Asistentes a Plazo Fijo, por la naturaleza misma de las funciones definidas para su categoría, no realizan tareas administrativas y sólo realizan clases y labores accesorias a las mismas (preparación clases, evaluaciones). En definitiva, y en coherencia absoluta con la forma de contratación, la señora [redacted] nunca desempeñó funciones para DUOC UC en los meses de enero, febrero y principios de marzo de cada año.

En este contexto, la señora [redacted] firmó catorce contratos de trabajo a plazo fijo, catorce contratos absolutamente distintos con DUOC UC, que se extinguieron por la causal de vencimiento del plazo establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

Respecto de los trece primeros contratos de trabajo a plazo fijo, se suscribieron finiquitos con todas las formalidades legales, con total poder liberatorio, por haber sido firmados sin reserva de derechos. Poder liberatorio que la actora viene en objetar de manera vaga e imprecisa, no concurriendo ningún vicio del consentimiento a su respecto, desde que fueron firmados sin fuerza en los términos que exige el Código Civil para constituirlos de alguna manera.

Cita en tal sentido la cláusula tercera de los finiquitos y expone que de la simple lectura de los finiquitos se constata que no se ha efectuado reserva alguna de acciones y derechos, no señalándose en los mismos nada respecto a demandar o reclamar por concepto alguno, muy por el contrario, la actora otorga el más amplio, completo y total finiquito a DUOC UC., tan en evidencia queda el poder liberatorio de los finiquitos firmados entre las partes litigantes (todos del mismo tenor) que, incluso, en la cláusula segunda de los mismos, la actora declara recibir una suma de dinero, a su entera satisfacción, la que corresponde a "la liquidación de su finiquito de trabajo". El contenido de esta cláusula, demuestra la validez del finiquito y el objeto ajustado a derecho del mismo, que tiene y ha tenido en todos los casos, el único fin de poner término a una relación laboral a plazo fijo, conforme a la legislación laboral vigente, que se extinguió en cada caso el día 31 de diciembre del año de la contratación. Si

el afán de mi representada hubiese sido encubrir una relación laboral indefinida a través de la modalidad de contrato a plazo fijo, no correspondería en ninguno de los casos el pago de las sumas de dinero que la señora [redacted] recibió cada vez que se firmó un finiquito y que puso fin a la relación laboral entre las partes de manera amplia, completa y total.

Es menester indicar que los finiquitos se firmaron y ratificaron por la actora luego de la extinción de los respectivos contratos de trabajo a plazo fijo, por lo que no se vulneró ningún derecho irrenunciable, los que, en materia laboral, solamente tienen lugar durante la vigencia del contrato de trabajo, según lo indica el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo. Asimismo, no existe una prestación continua de servicios entre contratos a plazos fijos, transcurriendo al menos 2 meses entre cada contrato, no existiendo una prestación continua, ininterrumpida, de servicios, que haga perder eficacia a los finiquitos.

Con este acto - la firma voluntaria de sus trece finiquitos sin que exista en ninguno de ellos reserva de derechos- la actora tenía pleno conocimiento de que, al momento de suscribir el correspondiente instrumento, en cada una de las tres oportunidades, renunciaba a toda acción que tenga por fundamento pretender modificar alguna de las relaciones de trabajo fenecida por medio de la firma de alguno de los instrumentos firmados válidamente.

Al finiquito se le conceptualiza formalmente como "el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra" (Thayer, William; Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo. Tomo IV. Quinta edición actualizada. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 61)1. Ciertamente, tal acuerdo de voluntades constituye una convención, que tiene el carácter de transaccional, tal como ha ocurrido en la especie, al existir contraprestaciones recíprocas, tal como queda demostrado en la cláusula segunda de los finiquitos suscritos por la contraria.

Ahora bien, el finiquito legalmente celebrado, por ser de naturaleza transaccional, tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada, al

tener el poder liberatorio. Citando jurisprudencia judicial, para apoyar su teoría del caso.

Al contestar controvierte y explica por qué el vínculo contractual que unió a las partes no fue uno de naturaleza indefinida.

Menciona el objeto de su representada, y que es una Institución de Educación Superior, que está al servicio del desarrollo de la sociedad, a través de la formación de personas, técnicos y profesionales, capaces de desplegar un proyecto de vida integral. Su quehacer se funda en un proyecto original, autónomo y social, que se enmarca en la clara idea de poder contribuir con su proyecto educativo a todos los sectores de nuestro país, poniendo énfasis en la educación en calidad y valores, destacando a la persona por sobre la mera formación para el trabajo. El horizonte del proyecto educativo de DUOC UC, en efecto, es el desarrollo humano integral y el bien común de la sociedad, a través de la dictación de un importante número de carreras técnicas que tan necesarias son hoy para el desarrollo de nuestro país y realización de los jóvenes. En este mismo contexto, y con el afán de poder llegar al mayor número de estudiantes interesados en su proyecto educativo, mi representada entrega apoyo económico a los estudiantes que no cuentan con los recursos necesarios para financiar una carrera en la educación superior, intentando brindar a todos quienes lo requieran, oportunidades de desarrollo de sus capacidades

En efecto, DUOC UC desde su creación, ha promovido un proyecto educativo que es libre, propio de su identidad y autónomo. Ello en el marco de una gestión transparente para demostrar públicamente la calidad educacional del mismo. La libertad de enseñanza es reconocida y respetada, siempre que salvaguarde los derechos de las personas y de la comunidad; y que se ejecute dentro de las exigencias del bien común. Dentro de los pilares de la Fundación, se encuentran la tolerancia ante la diversidad y el respeto a toda persona, los que son características esenciales de su identidad. El diálogo académico respetuoso y fecundo ofrece la oportunidad de participar a la más amplia diversidad de personas, cada una con su propia opinión y formación, lo que enriquece el contenido que se entrega a los alumnos.

Describe que su representada ha asumido un total compromiso con el cuidado de la dignidad humana en todas sus dimensiones, valorando, la identidad de

cada persona, con consideración a las distintas visiones de mundo, las que finalmente forma su identidad institucional.

Conforme a lo anterior, DUOC UC, se encuentra dedicado a la enseñanza superior, investigación, creación y extensión en las ciencias, las humanidades, las artes y las técnicas, al servicio del país, procurando ejercer esas funciones con el más alto nivel de exigencia. Para cumplir con lo anterior, la misión y el fundamento de las actividades educativas son la generación, desarrollo, integración y comunicación del saber en todas las áreas del conocimiento y dominios de la cultura. En consecuencia, DUOC UC asume con vocación de excelencia la formación de personas que sean capaces de contribuir al país desde los diversos ámbitos.

Los principios que inspiran la actividad académica y fundamentan la pertenencia de sus miembros en el ámbito educacional, son: la actitud reflexiva, dialogante y crítica en el ejercicio de las tareas intelectuales; la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso; la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social; el respeto a personas y bienes; el compromiso con la institución; la integración y desarrollo equilibrado de sus funciones académicas, y el fomento del diálogo y la interacción entre las disciplinas que cultiva.

Conforme a lo anterior, el proyecto educativo de mi representada constituye el marco conceptual que otorga sentido a las decisiones que se adoptan al interior de la institución. Este proyecto se nutre de la identidad que los fundadores le definieron y del ejercicio que durante cinco décadas ha venido desarrollando en pos de la formación de técnicos para nuestro país.

Parte importante de la definición del proyecto educativo de mi representada se centra hoy en día en el análisis del cambio profundo y veloz experimentado por la sociedad, donde las comunicaciones y la tecnología adquieren un papel relevante, razón por la cual han intentado incorporar estos cambios tanto en la metodología de enseñanza, como en el perfil de sus egresados, para que estos puedan ser líderes en estas materias. Estos cambios han tenido efectos directos en la educación superior, particularmente, en el proceso de enseñanza y en las características que debe incluir la formación profesional y técnica. Con esta precisión y a través de muchos otros ejemplos, DUOC UC demuestra como su proyecto educativo es capaz de responder a la necesidad de lograr en

el estudiante un aprendizaje significativo, que desarrolle la habilidad de pensamiento superior, y permita aprender de manera autónoma. Por ello es prioridad de mi representada situar al estudiante como parte central del proceso de conocer, y poder entregar este proceso a la mayor cantidad de estudiantes que se interesen en el proyecto educativo de DUOC UC.

Por lo anterior, es fundamental que quienes se desempeñan como docentes, lo hagan desde la perspectiva de quien maneja y ejerce en forma activa una técnica u oficio y entiende que debe potenciar las capacidades del estudiante y comprende la necesidad de una mejora continua del espacio educativo, de acuerdo a las necesidades de la fundación año a año, las que son determinadas por las preferencias de los alumnos (según qué carrera elijan), así como por la volatilidad del mercado que periódicamente va dejando en la obsolescencia algunas actividades y oficios, potenciando otras y generando otras nuevas, y que establece cuáles serán las carreras que deben ser impartidas, así como cuáles materias deben ser incorporadas a las mallas curriculares. Lo anterior determina dos elementos centrales en los requerimientos docentes: por una parte, fija el número de horas lectivas que son determinantes para definir el mayor o menor número de docentes de cada área, y, por otro lado, como parte de su proyecto educativo, le impone a la institución contar con docentes que estén activamente insertos en el mercado ejerciendo sus carreras y oficios y compartan con sus alumnos ese saber práctico aplicados.

Explica el sistema de contratación docente de DUOC UC., y específicamente el régimen de vinculación contractual del docente asistente, cuyo es el caso de autos, era a plazo fijo, en conformidad a lo que disponía el Reglamento Docente.

Revisado en detalle las características de quiénes impartían funciones docentes en Instituto Profesional DUOC UC, resta centrarse a continuación de forma exclusiva en la figura del Docente Asistente Plazo Fijo.

Aclara que el docente a plazo fijo desarrollaba sus funciones entre la segunda semana de marzo y fines de diciembre de cada año, que correspondía al calendario académico. En cambio, los docentes a contrato indefinido (Docente Asociado y Docente Titular) deberían realizar labores durante todo el año, desde que las labores de enseñanza eran solamente una parte de sus

funciones, por tanto debían concurrir a DUOC UC durante los meses de verano a prestar servicios. Igualmente, para ser Docente Titular y Docente Asociado era necesario contar con magíster al menos, lo que no necesariamente se requería para ser Docente Asistente a Plazo Fijo.

Describe el perfil de docente asistente a plazo fijo, y menciona que los perfiles de los distintos docentes eran comunicados en el proceso de selección, calificando para los puestos profesionales conforme a su grado de preparación académica en que se estimaba que podían efectuar un aporte mayor a la institución. Como pudo verificarse de la descripción las labores de los Docentes Titulares y Asociados diferían notablemente del Asistente Plazo Fijo.

Cuando se contrataba, bajo la modalidad Docente Asistente Plazo Fijo se contrataba las labores de quién por el ejercicio de su trabajo profesional había adquirido un nivel de conocimiento y experiencia en una determinada área práctica que traducía en la dictación de un determinado ramo o asignatura que tendría lugar en un semestre académico.

En este sentido, cabe hacer presente que no se encontraba como requisito técnico dentro de los requisitos de quiénes eran contratados como Docente Asistente Plazo Fijo, poseer una carrera académica, mantener estudios de pedagogía o siquiera tener experiencia en docencia en educación superior, sólo se buscaba un trabajador quien sin dejar de ejercitar la profesión o labor técnica a la que se había dedicado, podía impartir clases un determinado número de horas. Era usual que debido al volumen de horas que se le asignan a estos profesionales no era sino su segundo trabajo o actividad a la que se dedicaba en el día.

En razón de aquel perfil, no se les exigía exclusividad o preferencia con Instituto Profesional DUOC UC, siendo muy frecuente que advirtieran su imposibilidad de trabajar ciertos días por tener programadas otras actividades profesionales o porque efectuaban clases en uno o más Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica existentes en el país.

A través de la contratación de estos profesionales se deseaba principalmente potenciar el despliegue de habilidades prácticas de los alumnos con miras al desarrollo de los alumnos en el ámbito del trabajo.

En orden a eso, y conforme a las actividades que exige su cargo, DUOC UC contrataba a sus Docentes Asistentes Plazo Fijo bajo la modalidad de

XEJGXGXXMPK

contratación a plazo. Este contrato de trabajo a plazo fijo se extendía sólo por el año académico respectivo conforme a la necesidad y planificación que cada Sede DUOC UC determina, no ejecutando labor alguna en los meses de enero y febrero, al comenzar las clases la segunda semana de marzo de cada año calendario.

Una prueba irrefutable de la pérdida de vínculo del docente con la institución, es que al momento del vencimiento de su contrato plazo fijo, numerosos docentes en los meses de enero y febrero requerían el subsidio de cesantía a la Asociación de Fondos de Cesantía (AFC), declarándose cesantes ante dicha institución. En este sentido, pese a que algunos Docentes Asistentes Plazo Fijo efectivamente volvían a ser contratados por la necesidad efectiva y posterior del Instituto de contar con su labor de docencia en aula, no mantenían la certeza ni convicción de que les sería ofrecido un nuevo vínculo en marzo del siguiente año. La modalidad de contratación descrita es común en numerosas instituciones de educación superior, cuyos planteles docentes si bien mantienen un estamento de profesores contratados de manera indefinida, con funciones y responsabilidades académicas de mayor estándar, mantienen por su parte, un estamento destinado a cumplir estrictamente con las necesidades académicas inmediatas y específicas de dicho año, no manteniendo obligaciones en el campo de la investigación, trabajo administrativo, revisión de mallas curriculares o publicación de artículos científicos.

En este contexto, es de público conocimiento que existe una alta variabilidad en la demanda de servicios de educación superior, por lo cual era necesario, a fin de proporcionar un adecuado servicio académico a los alumnos y mantener la sostenibilidad a largo plazo en el competitivo mercado de los institutos profesionales, que mi representada contratara para cada temporada, un plantel docente fijo adecuado a las necesidades variables de dicho año académico. Tan es de público conocimiento que otras Instituciones de Educación Superior han optado por contratar "a honorarios" a esta categoría docente, precisamente por la naturaleza de los servicios prestados. En cambio, DUOC UC tomaba - hasta antes de 2020 - la definición de celebrar contratos de trabajo a plazo fijo respecto de esta misma categoría de trabajo docente, que es una modalidad más beneficiosa para los docentes que el contrato a honorarios.

XEJGXGXXMPK

Correspondía a la jefatura académica de cada carrera, que en consideración a las matrículas, deserción anual, planificación horaria y disponibilidad de otros docentes determinar la necesidad de dictación de una asignatura. Cabe señalar, por consiguiente, que la extensión y modalidad de contratación legal que utilizaba mi representada, junto con mantener, cómo se señaló, un estricto apego a derecho, encontraba sustento en una serie de factores y circunstancias objetivas que resultaban propias del contexto académico de Instituto Profesional DUOC UC, entre las que pueden destacarse:

a) Coordinación e indisponibilidad horaria de docentes titulares y asociados que les impide asumir nuevas asignaturas y vuelve necesario contratar más personal que impartan de la misma disciplina. En este sentido, DUOC UC puede necesitar, por ejemplo, transitoriamente 30 profesores para impartir una asignatura, pero en el segundo semestre puede necesitar solamente 25 por la misma cantidad de cursos disponibles del mismo programa o asignatura.

b) Modificación de la malla curricular de la carrera que determine el término, fusión, renovación de contenido o continuación de una determinada asignatura conforme la orientación y planificación académica que se disponga como lineamiento para la carrera profesional o técnica. Existe así un número creciente de asignaturas obsoletas que, tras un semestre de dictación, se determina no ser necesaria su dictación. El Área de CAPE de DUOC UC, formada por docentes titulares y asociados efectúa una revisión constante de cuáles asignaturas se seguirán impartiendo, en que volumen de cursos se dictará o bien se dispondrá su reducción o eliminación de la malla curricular.

c) Alerta de indisponibilidad de docentes asistentes fijo para impartir un curso el semestre siguiente. Como se señaló, es usual que este tipo de profesionales impartan simultáneamente clases en numerosas instituciones de educación superior, por cuanto, su posibilidad de asumir nuevas o mayor cantidad de asignaturas determinará la necesidad de contratación semestral que se haga cargo de impartir clase en dicha área.

d) Para impartir una determinada clase o asignatura, Instituto Profesional DUOC UC exige a todos quienes ejercen funciones docentes, su habilitación u certificación interna previa en aquella determinada área. En este punto cabe señalar que los Docentes Asistentes Plazo Fijo poseen por regla general conocimientos certificados limitados a una determinada área, por cuanto, no

resulta posible a mi representada, una sustitución o reasignación de labores de un semestre a otro. Por consiguiente, en el caso que no sea necesaria la dictación del curso por parte de dicho profesional, DUOC UC efectivamente no requiere más de sus servicios.

e) Interés del propio alumnado en que se imparta una asignatura al momento de inscribir sus ramos. Sucede especialmente en los años superiores de las carreras técnico profesional que existen numerosos ramos que dependen de la masividad y deseo de los alumnos por la clase. Pierde carga electiva. Desde el segundo semestre en adelante.

f) Caída sostenida del crecimiento la matrícula de los Institutos Profesionales en general y en específico respecto de Instituto Profesional DUOC UC. La matrícula de la educación superior es variable y la del área de los institutos profesionales es especialmente inestable. Cada año fluctúa de manera distinta, por cuanto, resulta imposible para mi representada prever cual será la magnitud de cursos que en una u otra área se requerirán, debiendo decidir a la baja o la alta cuando las matriculas están fijas e informadas respectivamente.

g) Los institutos profesionales, a diferencias de las Universidades, son víctimas de un alto número de deserción estudiantil, que impide efectuar previsión de la cantidad de profesores necesarios para el año siguiente. Lo particular es que la deserción se manifiesta especialmente en los primeros meses, modificando el escenario drásticamente de un semestre a otro. Por ejemplo, si DUOC UC necesitaba 15 mecánicos automotrices que impartieran 30 cursos prácticos para el primer semestre, es muy común que para el segundo semestre sólo requiera 7 mecánicos para 10 cursos a dictarse.

Reitera la inexistencia de una relación laboral indefinida conforme a la contratación pactada por las partes.

La actora no desempeñó labores académicas durante los meses de enero, febrero y primera semana de marzo de cada uno de los años académicos, no existe continuidad en sus labores. Si algún contacto existió con ella - lo que se niega - fue solamente para ver la posibilidad que desempeñara sus labores el año siguiente en virtud de un nuevo contrato de trabajo a plazo fijo, totalmente diferente e independiente al anterior, lo que, conforme a las reglas de la carga de la prueba, debe acreditar la actora.

Formula los fundamentos de derecho que conducen al rechazo de una relación laboral de carácter indefinido, y apoyando su alegación además en jurisprudencia judicial, sostiene que desconocer abiertamente lo pactado, contraviniendo la letra y espíritu de la convención resulta a todas luces una conducta contraria a la buena fe.

Luego, en último término, indica que declarar una relación laboral continua entre las partes, desconociendo una serie de actos válidamente celebrados, significaría atentar gravemente en contra de la garantía constitucional de libre contratación y libertad económica, que se encuentra reconocida en la Constitución en sus artículos 19 N°16 y N°21. En este sentido, se contravendría el derecho que tiene su representada a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen; así como su facultad de contratar libremente trabajadores, determinar las modalidades contractuales, la planilla de trabajadores y obligarse válidamente no pudiendo ser invalidado aquello, todo lo cual forma parte de la facultad de administración y dirección que tiene el empleador .

Adicionalmente se vulneraría el artículo 19 N° 24 de la Constitución, que reconoce el derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporales, toda vez que la invalidación de los finiquitos sería un acto expropiatorio de los derechos que válidamente posee DUOC UC en virtud de esa convención de naturaleza transaccional. Refiere que confirma lo anterior, que la Dirección del Trabajo ha indicado que: "el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina [...] que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica".

Afirma que la solicitud de declaración de relación laboral indefinida vulnera el principio pacta sunt servanda, pues lo acordado por las partes a través de los sucesivos contratos de trabajo a plazo fijo se encuentra en estricta observancia con las normas del Código del Trabajo y expresan en ellos de forma indubitada la voluntad de las partes contratantes.

Dicha serie de actos jurídicos válidamente celebrados, no pueden ser ahora desconocidos por la misma trabajadora que los suscribió sin objeción alguna.

No existe infracción de ley en el contenido del contrato de trabajo del demandado, por lo que derechamente corresponde a la judicatura y a las partes respetar el principio "pacta sunt servandá', desde que lo pactado obliga, teniendo las cláusulas de un contrato entre las partes una fuerza equivalente a una ley, que no puede ahora ser desconocida unilateralmente por la actora.

La jurisprudencia judicial ha señalado que en materia laboral recibe plena aplicación lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, lo que se explica porque no existe norma similar en el Código del Trabajo, debiéndose aplicar supletoriamente las normas del Código Civil.

Al contestar el fondo, alega la existencia de vulneración de derechos fundamentales.

En primer término describe que la actora nunca fue despedida, por lo que no puede existir vulneración de derechos fundamentales con ocasión del "despido".

En efecto, se sustenta la supuesta vulneración de la indemnidad en la represalia que habría adoptado su representada en el momento en que la "despide", por el hecho de haber interpuesto denuncia ante la Inspección del Trabajo con fecha 03 de septiembre de 2019, a raíz de una modificación que experimentó la actora en su carga horaria con motivo del inicio del segundo semestre, indicando que existe de parte del empleador un carácter revanchista, que habría concluido en un supuesto despido verbal a la actora por parte de Fundación Instituto Profesional DUOC UC., sin embargo la hipótesis de la contraria es a lo menos, confusa, dado que, en efecto, para que exista la lesión de derechos fundamentales reclamada, debe necesariamente existir un despido lesivo, que en este caso vendría a constituir la represalia del reclamo. Por ello, lo primero que debemos establecer es nuestra férrea oposición a la existencia de este despido, en los términos en que se ha expuesto a lo largo de esta contestación, y además, por lo que venimos en describir en los párrafos siguientes: según lo que se viene expresando, para que se pueda hacer efectiva la garantía de indemnidad con "ocasión del despido" alegada por la contraparte, es requisito esencial que exista tal despido unilateral por parte del empleador como presupuesto fáctico básico de dicha alegación, por lo que desde ya debemos entender que, de no existir tal despido, no es posible dar lugar en caso alguno a la acción de tutela que se funda en el supuesto hecho

de la desvinculación. Por lo que desde ya indicamos que la alegación incoada por la demandante es inoficiosa y no tiene motivo alguno, ya que tal despido no existe, sino que únicamente se dio aviso del término del contrato de trabajo correspondiente al año académico 2019, situación lícita y que de ninguna manera podría considerarse contraria a Derecho. La fecha de término de la vinculación contractual era conocida por la actora desde el comienzo del año al suscribir un contrato que establecía de forma expresa que su término se concretaría con fecha 31 de diciembre de 2019. Por consiguiente, ha operado un vencimiento del plazo del contrato, más de ninguna forma un despido.

Como se expondrá en párrafos posteriores, esta determinación en ningún caso tuvo como motivación una represalia por la denuncia efectuada por la actora ante la autoridad administrativa, sino que obedeció, precisamente, a su voluntad de no suscribir anexo que transformaba su contrato a plazo fijo en uno de naturaleza indefinida, extendiendo así su relación laboral para el año 2020 y siguientes, en el contexto de la implementación del nuevo modelo contractual implementado por DUOC UC, que implica la transformación del marco relacional de los docentes de la institución con mi representada. En este sentido, el cambio de modelo contractual implica - salvo excepciones muy particulares - la desaparición del contrato a plazo fijo como figura contractual de vinculación entre los docentes y la institución.

En el sentido que se ha indicado, el artículo 159 del Código del Trabajo señala una serie de causales de término del contrato de trabajo que dependen, o de la sola voluntad del trabajador (renuncia), de la voluntad de ambas partes (mutuo acuerdo, vencimiento del plazo convenido, conclusión de la obra o faena convenida), o de circunstancias externas (muerte del trabajador, caso fortuito o fuerza mayor), pero que en ningún caso dependen de la exclusiva voluntad del empleador, caso en el cual nos encontraríamos frente a un "despido". Cita el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo y que la denunciante celebró un contrato de trabajo a plazo fijo con Fundación Instituto Profesional DUOC UC en marzo de 2019, como también cita la cláusula octava.

De manera que el supuesto despido verbal y sin expresión de causa que habría ocurrido el 31 de diciembre de 2019, corresponde a un hecho absolutamente falso, tratándose de una situación artificialmente construida, puesto que cómo se desprende del propio relato del resto de la demanda, el contrato de trabajo

ha llegado a su término en virtud del vencimiento del plazo convenido, sin que sea siquiera razonable plantearse la posibilidad de que haya existido un despido verbal respecto de la actora.

Como resulta natural, en ningún caso puede siquiera asimilarse esta situación a un despido, como lo pretende la actora, toda vez que el término del contrato de trabajo se produjo, en la fecha señalada, en virtud del acuerdo expreso entre ambas partes en este sentido, contenido que se materializó en contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 06 de marzo de 2019.

Al término del contrato a plazo fijo del año 2019, su representada dio estricto cumplimiento a todas las formalidades prescritas por la ley para estos efectos, lo que será acreditado en la oportunidad procesal correspondiente, lo que refuerza la idea que el contrato de trabajo a plazo fijo únicamente pudo haber terminado en virtud del vencimiento del plazo prefijado por las partes con anterioridad.

En consecuencia, no pudo existir un "despido" de la actora con fecha 31 de diciembre de 2019, desde que se entiende por tal la decisión unilateral, adoptada por el empleador - justificada o no - de poner término al contrato de trabajo de uno o más de sus dependientes. Así lo entiende el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua al definirlo, en lo pertinente, como: la "decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que lo unía a un empleado!' (El destacado es nuestro).

En segundo término niega conocimiento de su representada que la demandante haya denunciado ante la Inspección del Trabajo, y si bien reconoce que con fecha 11 y 13 de septiembre de 2019, su representada, Instituto Profesional DUOC UC, fue objeto de fiscalización por parte de la Inspección Comunal del Trabajo de San Miguel. En dicha oportunidad, y tal como da cuenta el informe de fiscalización respectivo, se requirió una serie de documentación, de un número relevante de trabajadores y tal como da cuenta el documento señalado, la fiscalización fue solicitada por "trabajadores, habiéndose investigado un periodo de tiempo que comprendía desde el 01 de abril de 2019 hasta el 11 de septiembre del mismo año. En la tarea fiscalizadora, se procedió a requerir documentación de 10 trabajadores, 3 mujeres y 7 hombres. Jamás se comunicó a ninguno de los directivos de la

XEJGXGXXMPK

institución la identidad del denunciante, lo que por sí solo obsta a la presunta vulneración a la garantía de indemnidad.

Conforme procedimiento contenido en Manual de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, antigua Circular N°88, ningún fiscalizador comunicará al empleador denunciado la identidad de la persona que haya efectuado la denuncia, situación que se verificó en el asunto de autos.

En síntesis, su representada únicamente ha tomado conocimiento de la identidad del presunto denunciante mediante las acciones que se incoan en el presente proceso, circunstancia que por sí sola hace imposible de configurar una presunta vulneración a la garantía de indemnidad.

En tercer lugar sostiene que la no contratación de la actora para el año académico 2020 en ningún caso puede ser calificada como una represalia por parte de su representada, desde que, a su respecto, únicamente ha operado el vencimiento del plazo contenido en su contrato de 2019, circunstancia convenida y conocida por las partes. A mayor abundamiento, a la actora se le ofreció la posibilidad de suscribir anexo que transformara su vínculo laboral con su representada en uno de naturaleza indefinida, lo que fue expresamente rechazado. En virtud de lo anterior, unicamente ha operado la causal de término de contrato de trabajo contenido en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

El rechazo por parte de la actora de la oferta efectuada por su representada se produjo en un momento de particular trascendencia al interior de DUOC UC, y que vino a transformar de manera relevante el relacionamiento de la institución con su planta docente. En efecto, el inicio del año académico 2020 supuso la implementación del nuevo modelo de gestión docente, el que tiene sus inicios, en lo que a su diseño, planificación y objetivos respecta, en el año 2016.

Describe que la actualización del nuevo modelo de gestión docente - el que, como señalamos, comienza su puesta en marcha en el presente año académico - tiene por objetivo fundamental mejorar la calidad de la enseñanza, teniendo plena conciencia que los docentes constituyen uno de los entes transformadores de mayor relevancia en el aprendizaje estudiantil, siendo un objetivo declarado de su representada contar con aquellos más comprometidos y que de mejor manera desempeñen y desarrollen la función docente.

XEJGXGXXMPK

En este sentido, el modelo de gestión docente permite un conjunto de iniciativas orientadas a lograr un aprendizaje efectivo y de calidad en sus alumnos. Para ello, de acuerdo a las definiciones tomadas al interior de su representada, se hacía necesario implementar nuevas modalidades en la relación laboral.

Así, el nuevo modelo de contratación indefinida, implica la transición de contratos de plazo fijo hacia otros que den cuenta de una relación laboral indefinida e ininterrumpida, que permita el desarrollo de actividades académicas remuneradas durante todo el año calendario, esto es, desde enero a diciembre.

De esta manera, bajo el nuevo modelo de contratación, el semestre regular tendrá una extensión de 19 semanas. Durante la primera de ellas, el docente deberá realizar actividades de coordinación, formación, claustros u otros, de acuerdo a su jornada semanas pactada.

La entrada en vigencia del modelo descrito implica también una mejora en el sistema de compensaciones y remuneraciones, por lo que el nuevo cambio de modelo contractual de su representada, constituye un cambio de paradigma en lo que respecta al relacionamiento de DUOC UC con sus docentes. Así, si anteriormente la inmensa mayoría de los docentes se encontraba relacionada con la institución únicamente en virtud de contratos a plazo fijo, el nuevo escenario implicará la transición hacia una relación contractual de tipo indefinida, la que supone la prestación de servicios durante todo el año calendario, y no únicamente desde marzo a diciembre, como constituía la regla general con anterioridad. Así, la implementación de este nuevo modelo de gestión implicó necesariamente una redifinición por parte de DUOC UC del número de docentes a requerir para estos efectos, y lo que es también relevante, del perfil de profesores requeridos en el contexto de esta nueva modalidad contractual.

En el caso de la Sra. Oses, DUOC UC la contempló para la transformación de la relación laboral - lo que implicaba la prestación de servicios para el año 2020 y siguientes - habiéndose visto frustrado este ofrecimiento debido a la negativa de la actora, lo que ha sido reconocido expresamente en la demanda de autos.

En síntesis, DUOC UC - al igual como lo hizo con el resto de los docentes - ofreció a la Sra. Oses la posibilidad de transformar su contrato de trabajo a

plazo fijo en uno de naturaleza indefinida, lo que necesariamente implicaba la prestación de servicios por parte de la actora durante el año académico 2020, en virtud de la nueva naturaleza del vínculo contractual. El ofrecimiento realizado por DUOC UC - tal como lo reconoce la misma denuncia- fue expresamente rechazado por la actora, en virtud de consideraciones de índole económicas.

La invitación a participar del nuevo modelo contractual es reconocida en diversos pasajes de la demanda, lo que desde ya permite desechar cualquier ánimo de revancha por parte de DUOC UC con respecto a la actora. Si el ánimo de su representada hubiese sido de represalia frente a la denuncia administrativa de la actora, no se le hubiese planteado el nuevo modelo de contratación. En tal sentido indica los pasajes de la demanda que dan cuenta de aquello y sostiene que, la Sra. [redacted], de manera libre, decide no suscribir el instrumento que venía en transformar su contrato a plazo fijo en uno de tipo indefinido, lo que - evidentemente - implicaba la prestación de servicios para el periodo siguiente. Así, señala en su demanda que “Sin embargo, después de haber analizado los documentos, estimé que lo más conveniente era continuar con mi jornada actual, porque la propuesta de la institución evidentemente me perjudicaba, comunicándolo formalmente a la demandada"

Manifiesta que un número relevante de docentes contratados a plazo fijo durante el año 2019 no celebró contrato de trabajo indefinido con su representada, lo que, a mayor abundamiento, descarta una represalia por parte de DUOC UC respecto de la actora, por lo que a la fecha de la contestación de la presente demanda, de un total de 3.025 docentes contratados a plazo fijo para el año académico 2019, 215 de ellos no fueron contratados de manera indefinida para el año 2020, lo que representa un porcentaje de 7.1% de ex trabajadores, situación que será acreditada en la oportunidad procesal correspondiente, por ello nada tuvo que ver la fiscalización que tuvo lugar al interior de su representada durante segundo semestre de 2019, pues la decisión de no perseverar en el vínculo contractual fue decisión exclusiva de la actora, quien rechazó la propuesta de DUOC tendiente a transformar la relación habida entre las partes.

Formula argumentaciones de derecho para el rechazo de la denuncia de la demandante de vulneración de la garantía de indemnidad.

También alega la improcedencia de la declaración de unidad de conformidad al artículo 507 del código del trabajo, pues advierte que en la especie no concurren los indicios y exigencias legales que permiten declarar a dos o más empresas una unidad económica y reitera que no existe dirección laboral común en la situación laboral de las demandadas, desde que Centro de Formación Técnica DUOC UC no tiene trabajadores dependientes actualmente. Además, de ya no ser empresa para efectos laborales, habiendo terminado como empresa. En el mismo sentido, dictamen de la Dirección del Trabajo N° 3406/054 de 3 de septiembre de 2014.

Respecto de solicitud de unidad económica respecto de Fundación DUOC de la Pontificia Universidad Católica de Chile, tampoco concurren los requisitos de la unidad económica, desde que no se verifican los indicios de la misma. Fundación DUOC de la Pontificia Universidad Católica de Chile no ejecuta ninguna labor asociada a la contratación del plantel de docentes para nivel superior del Instituto Profesional DUOC UC, por cuanto, la pretensión de declaración de único empleador es absolutamente improcedente. Especialmente, no existe el requisito de la dirección laboral común, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente.

Alega la improcedencia de las prestaciones reclamadas, de la continuidad de la relación laboral.

En subsidio, interpone excepción de prescripción extintiva de 2 años y anterior al 17 de febrero de 2018, desde que en esa fecha se cumple el plazo de 2 años contados desde la notificación de la demanda que originó el presente juicio, El artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo indica expresamente "Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha que se hicieron exigibleg'. Norma que debe ser aplicada en autos, no pudiendo impugnarse contratos de trabajo a plazo fijo anteriores al 17 de febrero de 2018. Tampoco pueden impugnarse los finiquitos celebrados antes del 17 de febrero de 2018, por impedirlo el plazo de prescripción indicado.

A su vez alega la improcedencia de remuneraciones y feriados, improcedencia de acción de despido incausado e improcedente, reiterando que la especie no hubo despido sino que vencimiento del plazo convenido.

Reclama que en la especie tampoco procede el cobro de cotizaciones previsionales como resulta improcedente la nulidad del despido pretendida, asimismo esta sanción se produce cuanto ha habido cotizaciones de seguridad social descontadas y no pagadas, lo que no ocurre en este caso porque no existen cotizaciones previsionales de la actora que hayan sido retenidas y no pagadas por parte de DUOC UC, ni tampoco imposiciones que hayan sido declaradas y no pagadas, habiendo sido oportuna y completamente enteradas la totalidad de ellas.

En este entendido, no procede aplicar la sanción de nulidad del despido, aún en el caso que existieran diferencias de cotizaciones. Citando jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema.

Señala que no concurren los requisitos que verificarían una vulneración a la garantía de indemnidad, tal como se ha expresado latamente y para el improbable evento que se estime que procede la sanción contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, hace presente que la sanción solicitada es la más alta contemplada por nuestro ordenamiento jurídico y no existen motivos ni antecedentes suficientes para aplicarla.

En subsidio de todo lo anterior, impugna la base de cálculo y en tal sentido sostiene que la última remuneración devengada por la actora, para los efectos pertinentes, ascendió a la suma de $894.719.

En el primer otrosí, contestando la demanda, solicita el rechazo de la misma, con expresa condena en costas y en virtud del principio de economía procesal, reitera las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho y excepciones expuestas en lo principal del escrito, en lo que se refiere a la acción reconocimiento de relación laboral, empleador único, despido injustificado y/o incausado, nulidad del despido y cobro de prestaciones.

CUARTO: Que la denunciada, FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, contestar la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del término, contestación de reconocimiento de relación laboral indefinida, unidad económica, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, solicitando el total y completo rechazo de las mismas, con expresa condena en costas.

Menciona que como lo reconoce la actora, no ha prestado servicios para FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE desde el término del contrato a plazo fijo el día 31 de diciembre de 2003, fecha en que el contrato referido terminó en virtud del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

Se encuentra conteste en el hecho que la demandante prestó servicios para FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE en virtud de un contrato a plazo fijo suscrito con fecha 11 de marzo de 2003, el que se extendió -en virtud del acuerdo de las partes- hasta el 31 de diciembre de 2003, momento en el que terminó por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, no desempeñando labores como trabajador dependiente ni de ninguna otra naturaleza para el FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE durante otros periodos de tiempo.

Por el contrario, controvierte las acciones ejercidas por la demandante en su contra pues el contrato de trabajo se encuentra extinguido desde el 31 de diciembre de 2003, extinción que excede el plazo señalado para efectuar reclamo judicial por cualquier circunstancia. Por consiguiente, considera que jamás debió acogerla a tramitación, dado el hecho que ésta no se ha presentado dentro del plazo de 2 años de prescripción señalado por la ley, sino que se ha presentado 16 años después del término de la relación laboral.

Indica además que la actora no tiene acción judicial de declaración de relación laboral del contrato de plazo fijo que celebró con FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE en el año 2003, debido a que libre y espontáneamente suscribió finiquito con todas las formalidades legales luego de su extinción; finiquito que resulta ser eficaz para dar por concluido el contrato de trabajo. Asimismo, tratándose de contratos celebrados antes de marzo de 2017, transcurrió el plazo de prescripción de 2 años previsto en el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo, careciendo de acción judicial para impugnar la legalidad de los mismos.

No existe continuidad alguna que pueda ser reclamada por el actor, puesto que solamente ejecutó labores como trabajador dependiente para FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE entre el 11 de marzo de 2003 y fines de diciembre del mismo año. Si alguna labor ejecutó

XEJGXGXXMPK

fuera de este período - lo que se niega - no fue en virtud de su contrato de trabajo para mi representada.

Respecto a la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, dicha pretensión es infundada e improcedente, toda vez que -en el hecho- no se ha verificado un despido del actor por parte de FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE, sino que -como resulta natural con la modalidad contractual utilizada por Formación Técnica DUOC UC - únicamente se dio aviso del término del contrato de trabajo por vencimiento del plazo el día 31 de diciembre de 2003. Por lo que indica el propio demandante, su término de contrato se habría dado con Instituto Profesional DUOC UC.

Manifiesta que no concurren los requisitos de la unidad económica, desde que no concurren los indicios de la misma. Su representada no ejecuta ninguna labor asociada a la contratación del plantel de docentes para nivel superior del Instituto Profesional DUOC UC, por cuanto, la pretensión de declaración de único empleador es absolutamente improcedente. Especialmente no existe el requisito de la dirección laboral común, no sólo porque entre Instituto Profesional DUOC UC, Fundación Centro de Formación Técnica DUOC UC y Fundación Duoc de la Pontificia Universidad Católica de Chile realizan labores educacionales diversas, sino porque mantienen objetos y propósitos sociales distintos.

Añade que las prestaciones reclamadas por el actor deben rechazarse por improcedentes. Pero aun de improbablemente acceder a las acciones judiciales, las prestaciones tampoco proceden, pues: i) La declaración de relación laboral indefinida no tiene lugar, pues el último contrato de trabajo que lo unió a su representada se encuentra extinguido desde el 31 de diciembre de 2003, extinción que no ha sido impugnada en autos. De este modo, no puede declararse como indefinida una relación laboral que se encuentra extinguida, al perder oportunidad dicha pretensión; ii) En el caso de las remuneraciones y cotizaciones previsionales reclamadas por los meses de enero, febrero y parte de marzo, el actor no desempeñó labores como dependiente durante ese período, y siendo sueldo el que percibía, es requisito de la esencia del mismo la prestación efectiva de servicios, el que no concurre en autos durante los meses indicados, al no existir contrato de trabajo ni prestación de servicios

docentes subordinados; iii) En el caso de las gratificaciones, Fundación DUOC UC era una fundación que no persigue fines de lucro, faltando el requisito esencial del artículo 47 del Código del Trabajo: que el empleador persiga fines de lucro; iv) La indemnización del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo únicamente tiene lugar cuando "con ocasión del despido" se vulneran derechos fundamentales del trabajador, pero en el caso de autos se ejerció por el actor la acción de tutela por supuestas vulneraciones en el inicio de la relación laboral, con ocasión de la celebración del contrato, por lo que no concurre el supuesto fáctico que exige la norma laboral. Adicionalmente -y tal como se expondrá latamente en el presente escrito- no ha existido un "despido" en el caso de autos.

Como defensa opone excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, respecto del contrato de trabajo a plazo fijo suscrito el 11 de marzo de 2003, fundada en la existencia de un finiquito que el actor suscribió con mi representada, FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE, donde declara expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que ahora viene en reclamar y lo que no es menor, después de haber transcurrido más de 16 años desde el contrato a plazo fijo, sin que el actor haya formulado reclamo alguno, ni ante un órganos administrativo, ni judicial y tampoco ante la propia institución.

El finiquito firmado por el actor sin reserva alguna de derechos y que reiteramos, no ha sido jamás impugnados sino hasta ahora, cumple con todas las formalidades legales, hecho que no podrá ser desconocido en juicio, así como el hecho de que estos jamás han sido impugnados con anterioridad.

En efecto, es del caso señalar que el actor y FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE, suscribieron este instrumento luego de la extinción del respectivo contrato de trabajo a plazo fijo, según se demostrará en la etapa procesal correspondiente. La señora [redacted] no tuvo ni ha tenido jamás una relación laboral única e ininterrumpida con su representada que pueda ser catalogada como indefinida, sino todo lo contrario.

El actor fue contratado por FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE para un periodo específico y determinado, esto es, para el periodo de tiempo que se extendió entre el 05 de mayo de 2014 y el 31 de diciembre del mismo año.

En este contexto, la señora [redacted] firmó 1 contrato de trabajo a plazo fijo con FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE, el que se extinguió por la causal de vencimiento del plazo establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, conforme al detalle indicado.

Expone que el contrato de trabajo comenzó el 05 de mayo de 2003, expirando el día 31 de diciembre de 20, habiendo la actora firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos ante Notario Público.

Respecto del contrato de trabajo antes individualizado, se suscribió finiquito con todas las formalidades legales, con total poder liberatorio, por haber sido firmado sin reserva de derechos. Poder liberatorio que el actor viene en objetar de manera vaga e imprecisa, no concurriendo ningún vicio del consentimiento a su respecto, desde que fueron firmados sin fuerza en los términos que exige el Código Civil para constituir un vicio del consentimiento.

Indica que la señora [redacted], en el finiquito suscrito y ratificado ante ministro de fe, otorgó amplio finiquito a Fundación Duoc UC, reconociendo en el mismo que el respectivo contrato se extinguió válidamente por vencimiento del plazo.

De la simple lectura del finiquito se constata que no se ha efectuado reserva alguna de acciones y derechos, no señalándose nada respecto a demandar o reclamar por concepto alguno, muy por el contrario, el actor otorga el más amplio, completo y total finiquito a FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE.

Es menester indicar que el finiquito se firmó y ratificó por el actor luego de la extinción del respectivo contrato de trabajo a plazo fijo, por lo que no se vulneró ningún derecho irrenunciable, los que, en materia laboral, solamente tienen lugar durante la vigencia del contrato de trabajo, según lo indica el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo.

Como se puede observar, el trabajador demandante celebró y ratificó su finiquito ante ministro de fe, el que cumplió todas las formalidades exigidas por el artículo 177 del Código del Trabajo, declarando en el instrumento en que se encuentra contenido que nada le adeuda FUNDACIÓN DUOC UC por ningún concepto, NO EXISTIENDO RESERVA ALGUNA DE DERECHOS. Específicamente, no existió reserva de derechos fundada en la posibilidad de denunciar por vulneración de derechos fundamentales, así como tampoco ninguno de los otros conceptos a que ahora viene en reclamar.

Al finiquito se le conceptualiza formalmente como "el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra" (Thayer, William; Novoa, Patricio,
Manual de Derecho del Trabajo. Tomo IV. Quinta edición actualizada. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 61). Ciertamente, tal acuerdo de voluntades constituye una convención, que tiene el carácter de transaccional, tal como ha ocurrido en la especie, al existir contraprestaciones recíprocas, tal como queda demostrado en la cláusula segunda de los cuatro finiquitos suscritos por la contraria.

Ahora bien, 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 en conformidad al artículo 2460 del Código Civil, y provoca el término de la relación laboral en las condiciones que en él se consigna. Tal forma de dar por finalizada la relación laboral, de acuerdo a la norma contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, debe reunir ciertos requisitos; debe constar por escrito y, para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe citados en esa disposición. Además, se ha agregado a esos requisitos la formalidad conocida como la ratificación, es decir, el ministro de fe actuante debe dejar constancia, de alguna manera, de la aprobación que la trabajadora presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento. Asimismo, en el finiquito, obviamente, debe constar, desde el punto de vista sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes.

Que, en este orden de ideas, es dable asentar que, como convención, es decir, como acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se originan en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación

laboral, esto es, aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio.

En el finiquito suscrito por las partes litigantes existió consentimiento y poder liberatorio en los aspectos que formaron parte de la relación laboral extinguida, sin que resulte legítimo cuestionar dicho consentimiento.

Asimismo, la petición de ineficacia de finiquitos formulada por la contraparte no cumple con los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, no señalando hecho alguno, como causa de pedir de la ineficacia solicitada. Defecto que es suficiente para el rechazo de una petición genérica.

En esta perspectiva, y conforme a los artículos 177 del código del trabajo, 2446 y 2460 del código civil, el finiquito firmado y ratificado ante el ministro de fe pertinente, como es un notario público, tiene pleno poder liberatorio, y en el caso de autos, exonera a su representada de cualquier tipo de responsabilidad u obligación en relación a los términos establecidos en dicho finiquito, no pudiéndose discutir ninguno de los conceptos reclamados por el actor, al existir finiquito sobre ello.

La jurisprudencia judicial ha reconocido valor a los finiquitos en casos similares a los de autos, en que no ha existido continuidad en la prestación de servicios entre cada contrato de trabajo a plazo fijo. Cita jurisprudencia judicial para apoyar su argumento.

En los términos que está redactado el finiquito no cabe duda que se comprenden todas las acciones interpuestas en contra de FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE, desde que dejó de ser empleador del actor el 31 de diciembre de 2003, no existiendo luego vínculo alguno.

Opone excepción de caducidad de la acción de tutela laboral, y sin perjuicio de lo señalado en el número anterior, en forma conjunta e independiente, se interpone excepción de caducidad de la acción de tutela laboral, atendido que la mayoría de los hechos sobre los que descansa la misma, de haber ocurrido, lo fueron más allá del ámbito temporal autorizado por el artículo 486, inciso final, del Código del Trabajo. Vale decir S.S. el actor no interpuso su denuncia dentro de los sesenta días contados desde que se produjo la supuesta vulneración de derechos fundamentales alegada, que consiste básicamente en la celebración de contratos de trabajo a plazo fijo, lo que ocurrió por última vez

en marzo de 2003. Solamente no existe caducidad respecto del supuesto despido verbal que habría tenido lugar en marzo de 2019. Asimismo, respecto de Fundación Duoc de la Pontificia Universidad Católica de Chile la caducidad opera plenamente, desde que el último contrato a plazo fijo que lo unió con el actor se extinguió el 31 de diciembre de 2003, transcurriendo con creces el plazo de caducidad.

El artículo 486 inciso final del Código del Trabajo dispone que: "La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168". Por su parte, el artículo 489 inciso segundo del mismo Código indica: "La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168".

Atendido lo que consta en el expediente electrónico del juicio de autos, la demanda debe entenderse interpuesta, para todos los efectos legales, con fecha 06 de febrero de 2020. Pues bien, entre el 06 de febrero de 2020, y la data en que ocurrieron los supuestos hechos que el actor estima como vulneratorios de sus derechos fundamentales, ha transcurrido con creces el plazo para efectuar la denuncia respectiva, y ha operado, en consecuencia, la caducidad de la acción, toda vez que los hechos lesivos que imputa a la demandada son anteriores al límite de tiempo de sesenta días que dispone la norma citada, excluido el plazo de tramitación del reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo. En este sentido, si bien la denuncia no señala de manera determinada cuales son las fechas de los supuestos actos que señala como vulneratorios, se debe desprender del relato, que el actor estaría indicando tales actos son la celebración de los contratos de trabajo a plazo fijo y sus posteriores modificaciones. Los que ocurrieron, sin duda alguna, antes de 60 días contados hacia atrás desde la interposición de la demanda, según los datos que la misma actora aporta.

Expone que la denuncia de derechos fundamentales que originó el presente juicio se presentó, según se indicó, el 06 de febrero de 2020, tal como consta en el expediente electrónico de la causa, contabilizados 60 días hábiles hacia atrás, dicho plazo se cumple el 26 de noviembre de 2018. Razón por la cual la

acción de tutela laboral respecto a todos aquellos hechos que sean anteriores a dicha fecha, que son todos los anteriores al supuesto despido verbal, se encuentra extinguida por caducidad y debe ser en definitiva rechazada, por haber caducado y precluido el derecho de la denunciante de accionar a su respecto. En este caso, S.S., resulta mucho más clara la procedencia de la caducidad de la acción pretendida por el actor, ya que es ella misma la que funda la supuesta vulneración de derechos fundamentales en los contratos y anexos de contrato entre ella y mi representada. Es el propio señor Díaz la que pone fecha a estos actos, estableciendo de manera objetiva que el último acto vulneratorio, seria sin lugar a dudas el contrato de 5 de marzo de 2018, el que está fechado más de un mes y medio antes de que caducara la acción respecto de la denuncia de autos.

Así también opone excepción de caducidad de la acción de despido injustificado, y sin perjuicio de lo señalado en el número anterior, en forma conjunta e independiente, se interpone excepción de caducidad de la acción de despido injustificado, atendido que los hechos sobre los que descansa la misma ocurrieron más allá del ámbito temporal autorizado por el artículo 168 del Código del Trabajo. Vale decir S.S. el actor no interpuso su demanda dentro de los sesenta días contados desde que se produjo la separación de funciones alegada, que consiste básicamente en la terminación del último contrato de trabajo a plazo fijo, lo que ocurrió por última vez en diciembre de 2003. Cita el artículo 168 del Código del Trabajo.

Alude que la demanda de despido injustificado que funda el presente juicio se presentó, según se indicó, el 06 de febrero de 2020, tal como consta en el expediente electrónico de la causa, contabilizados 60 días hábiles hacia atrás, excluido el plazo de tramitación del reclamo de la Inspección del Trabajo, dicho plazo se cumple el 26 de diciembre de 2018.

Razón por la cual la acción de despido injustificado respecto a todos aquellos hechos que sean anteriores a dicha fecha, que son todos los anteriores al supuesto despido verbal, se encuentra extinguida por caducidad y debe ser en definitiva rechazada, por haber caducado y precluido el derecho de la denunciante de accionar a su respecto.

Explica que en este caso, resulta mucho más clara la procedencia de la caducidad de la acción pretendida por el actor, ya que es el último hecho cierto

de referencia entre ella y mi representada corresponde al año 2003. En este sentido, es el propio señor Díaz la que pone fecha a estos actos, estableciendo de manera objetiva que el último acto con Fundación Instituto Profesional DUOC UC, seria sin lugar a dudas el contrato de 11 de marzo de 2003, cuya fecha de término data del 31 de diciembre de 2003, lo que demuestra que la acción para reclamar al respecto se encuentra largamente vencida.

A su vez opone excepción de prescripción respecto de la acción de nulidad del despido, pues de acuerdo a lo señalado por el actor en la página 3 de su demanda, comenzó a prestar servicios para la Fundación DUOC UC de la Universidad Católica de Chile, el 11 de marzo de 2003, el que se extendió -de acuerdo a lo convenido por las partes- hasta el 31 de diciembre del mismo año. Cabe señalar que el actor no mantuvo una relación laboral indefinida con el Fundación Duoc UC, sino que celebró un contrato a plazo fijo entre los meses de mayo a diciembre del año 2003, el que finalizó con su respectivo finiquito, el que fue suscrito sin reserva de derechos, y por ende, al no haber prestado servicios durante los meses de enero, febrero y primeros días de marzo de los años respectivos, no procede el pago de cotizaciones previsionales, la acción de nulidad del despido impetrada se encuentra prescrita.

Cita el artículo 510 del Código del Trabajo, en su inciso tercero y expone que de acuerdo al relato del propio actor, los servicios que prestó en beneficio de la Fundación Duoc UC finalizaron, por vencimiento del plazo convenido en el contrato y no por despido, el día 31 de diciembre de 2003, momento que debe considerarse como "suspensión de los servicios" para los efectos de la norma recién transcrita.

Así, la demanda se interpuso el día 06 de febrero de 2020 y fue notificada el día 12 de febrero de 2020, existiendo un lapso de 16 años y 2 meses, aproximadamente, entre la suspensión de los servicios del actor y la notificación de la demanda de nulidad del despido, por cuanto, la acción se encuentra irremediablemente prescrita.

Alude el incumplimiento de la denuncia a los requisitos del articulo 490 y 446 n° 4 del código del trabajo- inexistencia de indicios, lo es particularmente relevante y grave en el caso de autos, pues se imputa FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE una acusación de existir discriminación entre distintos tipos de trabajadores de DUOC UC, lo que según

explican más adelante no tiene asidero alguno en la realidad y la forma de contratación de los trabajadores del establecimiento educacional, tiene un fundamento claro, estando la gran mayoría de los docentes contratados a plazo fijo, tal y como es el caso de la señora [redacted]. El denunciante pone a su representado en la difícil situación explicar los fundamentos individuales de las medidas y de los supuestos actos de discriminación que relata de manera vaga, genérica e imprecisa, dificultando la labor de defenderse sobre cada uno de ellos y la proporcionalidad de los mismos, y que esto se entiende sobre la base de que respecto de los hechos que relata, el actor haya aportado todos los antecedentes necesarios para su configuración, cuestión que del mérito de autos, no ha ocurrido. Como consta, la contraria aportó solo los siguientes antecedentes con su libelo, a saber:

a) Copia de Informe de Fiscalización de la Dirección del Trabajo N°1302/1697 de fecha de origen 03/09/2019.

En su libelo el actor señala un conjunto de hechos supuestamente vulneratorios respecto de los cuales no aporta los antecedentes que los fundamenten conjuntamente con su denuncia respecto y en específico al actuar de la Fundación DUOC UC, puesto que quién efectuó el término de la relación laboral en virtud de la cual se ejerce la acción de tutela fue el Instituto Profesional mas no su representada.

Por lo que la denuncia adolece de un grave vicio de procesabilidad y, por consecuencia, no se puede exigir a esta parte acreditar los fundamentos de la decisión de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, como así tampoco, se podrá utilizar la prueba indiciaria para efectos de acreditar la supuesta vulneración de derechos denunciada.

El tribunal de su señoría, en infracción a lo prevenido en el artículo 490 del Código del Trabajo, dio curso a una denuncia donde no se acompañaron "todos los antecedentes" en los que se fundamentó tal denuncia, cuando lo que procedía en Derecho era conceder un plazo fatal de cinco días para su incorporación.

Este vicio de ilegalidad en la tramitación del procedimiento causa un perjuicio grave al derecho de defensa de su parte, puesto que el objetivo de la exigencia legal de acompañar estos antecedentes, conjuntamente con la denuncia, es configurar una suerte de "discovery". En efecto, se busca que las partes

XEJGXGXXMPK

dispongan ab initio de la mayor información posible sobre la controversia y, de ese modo, puedan comprender la solidez de sus respectivas posiciones y reducir al máximo el "factor sorpresa", a la par de evitar el "bluff' probatorio, contrario a la buena fe procesal. Al no contar con los antecedentes que fundamentan la denuncia, mi parte ha debido construir su defensa a partir de conjeturas sobre las posibilidades probatorias de la contraria.

A mayor abundamiento, el principio de buena fe procesal, que explícitamente informa al proceso laboral (artículos 425 y 430 del código del trabajo) obligaba al denunciante a mostrar todos los antecedentes con que cuenta y le prohibía ocultarlos o "reservarlos" para una oportunidad procesal, distinta de aquella prevista explícitamente en la ley, como ha ocurrido, en cambio.

Con todo lo expresado anteriormente, no queda sino concluir que la denuncia no cumple con estándares mínimos de admisibilidad y procesabilidad que la ley exige para este respecto, lo que necesariamente deberá derivar en el rechazo de la denuncia presentada en autos. Cita jurisprudencia judicial que apoya su argumento.

Al momento de contestar la denuncia, solicita su rechazo, con costas, explica que el Departamento Universitario Obrero Campesino (DUOC), que inició impartiendo cursos para un público amplio en 1968, como un programa de Rectoría de la misma Pontificia Universidad Católica de Chile. Dicha sociedad en la actualidad no ejecuta ninguna labor asociada a la contratación del plantel de docentes para nivel superior del Instituto Profesional DUOC UC, por cuanto, la pretensión de declaración de único empleador es absolutamente improcedente.

FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE es una Fundación con propósito, objeto social y realización de funciones totalmente distinta a Fundación Instituto Profesional DUOC UC para los efectos laborales, no pudiendo ser consideradas una sola empresa o unidad económica.

Niega la existencia de una relación laboral indefinida, circunscribiendo su alegato al período de vinculación contractual entre las partes.

Reclama que no puede existir vulneración de derechos fundamentales con ocasión del "despido", porque el actor nunca fue despedido de FUNDACIÓN

DUOC - UC., reclamando la improcedencia de la declaración de unidad económica.

En este último sentido, refiere que la solicitud de unidad de económica debe ser rechazada por una serie de fundamentos, siendo el más relevante de ellos, el hecho de que una de las demandadas no efectúa contratación docente para desarrollar clases en Instituto Profesional DUOC UC. Por lo anterior, y no existiendo argumento más claro en torno a la imposibilidad de que la acción de único empleador incoada por la actora pueda nacer a la vida del derecho, por estar demandando unidad económica entre su representada y una persona jurídica que fue eliminada de los registros de formación técnica, es que sostenemos que al no existir el requisito pre judicial para la determinación del subterfugio, ambas acciones deben ser rechazadas.

a) Rechazo de la unidad económica: No concurren los indicios y exigencias legales que permiten declarar a dos o más empresas una unidad económica.

FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE es una persona jurídica de denominación Fundación, que es totalmente distinta a Instituto Profesional DUOC UC para los efectos laborales, no pudiendo ser consideradas una sola empresa o unidad económica.

En los puntos siguientes se pondrá de manifiesto que no concurren los indicios en que funda el demandante su solicitud de declaración de unidad económica y que son exigidos por el actual artículo 3 inciso 4° del Código del Trabajo. Más aun cuando FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE ya no es empresa para efectos laborales. No se debe pasar por alto que la unidad económica solamente procede si actualmente concurren sus indicios, no procediendo considerar indicios que no existen actualmente y que existieron o pudieron existir en el pasado.

El inciso final del artículo 507 del Código del Trabajo es claro al respecto al indicar: "Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código (...)". Por tanto, si no están ACTUALMENTE las situaciones descritas en el artículo 3 inciso 4° del Código del Trabajo, que define la unidad económica, debe rechazarse la acción de unidad económica. Dispone este último artículo: "Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección

laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común" (lo destacado es nuestro).

Conforme al precepto legal transcrito es necesario para la declaración de empleador común de dos o más empresas los siguientes requisitos copulativos: a) Dirección laboral común; y b) Concurran a su vez otras condiciones, tales como, similitud o complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

El requisito de la dirección laboral común necesariamente debe concurrir, además, de algunas otras de las condiciones enumeradas en el artículo 3 inciso 4° luego de la conjunción copulativa "y" u otras condiciones similares, no bastando solamente con la concurrencia de la dirección laboral común, no obstante ser la exigencia fundamental. Lo que demuestra que la dirección laboral común debe siempre estar presente junto a otras condiciones, que no necesariamente son las enumeradas en el artículo 3 inciso 4° del Código del Trabajo. Es así, como se está ante la presencia de requisitos que deben concurrir en forma copulativa, por lo que si falta uno de ellos o ambos no podrá determinarse que dos o más empresas son un solo empleador. Debido a su transcendencia, resulta necesario determinar el alcance de la expresión "dirección laboral común". La Dirección del Trabajo ha definido "el poder de dirección laboral como una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades del mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido y, sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador".

La "dirección laboral común será en consecuencia, cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resultando suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas" (Ordinario N°2856/162, de 30.08.2002 y N°3406/054 de 03.09.2014)".

XEJGXGXXMPK

Sin ello no es posible considerar a las empresas como un solo empleador'.
Conforme se explicó en los numerales anteriores, no existe dirección laboral común en la situación laboral de las demandadas, desde que Fundación Duoc UC no se corresponde con la labor que actualmente realiza Fundación Instituto Profesional DUOC UC, ni siquiera realiza contratación de docentes actualmente.
Finalmente alega la improcedencia de todas las prestaciones reclamadas, efectuando las mismas argumentaciones ya referidas por los otros demandados.
Luego en el primer otrosí, de manera subsidiaria, da cumplimiento a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, solicitando el rechazo total y completo de las mismas, con expresa condena en costas.
Por consideraciones de economía procesal, tener por reiteradas las consideraciones de hecho y fundamentos de derecho y excepciones expuestas en lo principal del escrito, en lo que se refiere a la acción reconocimiento de relación laboral, unidad económica, denuncia por subterfugio laboral, despido injustificado y/o incausado, nulidad del despido y cobro de prestaciones.
QUINTO: Que el nueve de noviembre de dos mil veinte, se celebró audiencia preparatoria mediante plataforma virtual vía zoom, con la asistencia de las partes, ocasión en la que se hizo un breve resumen de la demanda y su contestación.
Se confirió traslado respecto de las excepciones opuestas por las tres demandadas, allanándose la demandante respecto de dos años hacia atrás en relación a las prestaciones, lo que el tribunal tiene presente y dejó la resolución para sentencia definitiva de las demás excepciones opuestas.
Se efectuó el llamado a conciliación que dispone el procedimiento, sin embargo este no prosperó, por lo que acto seguido se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes: 1.Que la demandante se desempeñó para FUNDACION INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC en virtud de distintos contratos a plazo fijo desde el año 2004 al año 2019. 2.Que la demandante se desempeñaba como docente de distintas áreas de comunicación en dos sedes de la denunciada, una de Alameda y otro de San Joaquín. 3.Que entre la demandante y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC, Fundación DUOC de la Pontificia Universidad Católica y Centro de Formación Técnica de la

Fundación DUOC se suscribieron diversos finiquitos de trabajo, sin reserva de derechos. 4.Que el monto de la última remuneración percibida por la actora ascendió a la suma de $961.339.5.Que la demandante se desempeñó para la Fundación DUOC de la Pontificia Universidad Católica desde el 11 de marzo al 31 de diciembre de 2003. 6.Que la demandante se desempeñó para el Centro de Formación Técnica de la Fundación DUOC desde marzo de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005, en virtud de un contrato a plazo. 7.Que por decreto 1938 exento del Ministerio de Educación de 27 de enero de 2017 se revocó y se produjo el cierre del Centro de Formación Técnica. 8.Que la relación contractual existente entre las partes concluyó el 31 de diciembre de 2019.

A continuación se establecieron como hechos a probar, los siguientes: 1.Efectividad que entre las partes existió una relación laboral de carácter continuo e ininterrumpido durante el periodo de tiempo que va desde el año 2004 al año 2019. Pormenores y circunstancias. 2.Si la sucesión de la suscripción de contratos a plazo fijo entre las partes tiene la virtud de transformarse en uno de término indefinido. Pormenores y circunstancias. 3.Efectividad que la demandante experimentó vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de sus servicios. Pormenores y circunstancias. 4.Efectividad que la demandada Instituto Profesional se encontraba obligada a enterar remuneraciones por los meses de enero, febrero y algunos días de marzo por los últimos dos años antes de la notificación de la demanda. 5.Efectividad que la demandante es acreedora al pago de las prestaciones reclamadas en su demanda por los dos últimos períodos antes de la fecha de la notificación de la demanda. 6.Si la demandada Instituto Profesional se encontraba obligada a enterar cotizaciones de seguridad social a la demandante por los meses de enero, febrero y algunos días de marzo de los dos últimos años a la fecha de la notificación de la demanda. 7.Si en la especie se reúnen los presupuestos de hecho para aplicar la sanción que establece el artículo 507 del Código del Trabajo. 8.Si los finiquitos suscritos por las partes cumplen con las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo y otorgan pleno poder liberatorio. Pormenores y circunstancias. 9.Efectividad que entre las demandadas se reúnen los presupuestos de hecho que establece el artículo 3° inciso 4° del Código del Trabajo. Pormenores y circunstancias.

XEJGXGXXMPK

Se hace presente que todos los hechos a probar, con excepción del último, van a decir relación entre la demandante y el Instituto Profesional. Si se llegare a d eterminar efectivamente que entre las demandadas existe una dirección laboral común se determinará la responsabilidad solidaria de las otras demandadas en cuanto al cobro de las prestaciones que reclama la actora.

SEXTO: Que veintidós de diciembre de dos mil veinte, se celebró audiencia de juicio, con la asistencia de las partes, en virtud de la cual procedieron a incorporar los siguientes medios legales de prueba:

PARTE DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

1. Copia de anexo de contrato de trabajo entre la actora y Fundación Instituto Profesional Duoc UC, de fecha 4 de noviembre de 2019.
2. Copia de anexo de contrato de trabajo entre la actora y Fundación Instituto Profesional Duoc UC, de fecha 5 de noviembre de 2019.
3. Copia de Carátula de Informe de Fiscalización de fecha 16 de septiembre de 2019 (Región: 13; Inspección: 1302; Año: 2019; N° Fiscalización: 1697)
4. Constancia de fecha 08/10/2019 ante la Dirección del Trabajo a través de Oficina Virtual. (Código: 90 Año: 2019 N° Constancia: 12488).
5. Informe de Exposición de Dirección del Trabajo de fecha 11 de septiembre de 2019 (Región/Inspección: 1302; Año: 2019; N° Fiscalización: 1697).
6. Copia de correos electrónicos de las siguientes fechas:

a) De fecha 2 de octubre de 2008, enviado por German Cossio a la actora. Asunto: Disponibilidad horaria sede Antonio Varas.

b) De fecha 20 de diciembre de 2009, enviado por German Cossio a la actora. Asunto: Carga 2009-II A. Varas.

c) De fecha 13 de octubre de 2017, enviado por Juan Pablo Rojas a la actora. Asunto: Disponibilidad.

d) De fecha 24 de septiembre de 2018, enviado por Patricia Gálvez a la actora. Asunto: IMP: Disponibilidad Docente 2019-1.

e) De fecha 25 de septiembre de 2019, enviado por Cristina Romero a la actora. Asunto: Solicitud de disponibilidad 2020-1.

f) De fecha 9 de octubre de 2019, enviado por Patricia Gálvez a la actora. Asunto: Disponibilidad 2020 DUE DATE: MAÑANA JUEVES 10 DE OCTUBRE (11:59PM).

XEJGXGXXMPK

g) De fecha 26 de noviembre de 2009, enviado por German Cossio a la actora. Asunto: Capacitaciones docentes enero 2009.

h) De fecha 29 de diciembre de 2009, enviado por German Cossio a la actora. Asunto: Seminario Interno PLC.

i) De fecha 24 de febrero de 2010, enviado por German Cossio a la actora. Asunto: PSA PLC010.

j) De fecha 27 de enero de 2010, enviado por German Cossio a la actora. Asunto: Exámen de Diagnostico FET001 Antonio Varas.

k) De fecha 23 de febrero de 2011, enviado por German Cossio a la actora. Asunto: Inducción PLC020.

l) De fecha 1 de marzo de 2011, enviado por la actora a German Cossio. Asunto: Requerimiento inducción.

m) De fecha 26 de enero de 2017, enviado por Erika Cubillos a la actora. Asunto: Reunión en marzo.

n) De fecha 16 de enero de 2018, enviado por la actora a Erika Cubillos. Asunto: Respaldo formulario web.

o) De fecha 28 de febrero de 2019, enviado por Marcelo Cisterna a la actora.

p) De fechas 1, 8 y 9 de agosto de 2019, enviados entre la actora y Patricia Gálvez.

q) De fecha 25 de septiembre de 2019, enviado por Cristina Romero a la actora. Asunto: Solicitud de disponibilidad 2020-1.

r) De fecha 6 de diciembre de 2019, enviado por Patricia Gálvez a la actora.

s) De fecha 8 de noviembre de 2019, enviado por Pedro Troncoso a la actora.

t) De fecha 28 de noviembre de 2019, enviado por la actora a Sandra Vives. Asunto: Consulta proyección académica. De fechas 16 y 30 de diciembre de 2019, enviados entre la actora y Rodrigo Aedo. Asunto: Sobre nuevo modelo de gestión docente.

v) De fecha 2 de enero de 2020, enviado por Cristina Romero a la actora.

7. Captura de pantalla de Planilla de Control de Calificaciones. Carrera Técnico en electricidad y automatización industrial; Asignatura: Comunicación Oral; Año/Semestre: 2019/2.

8. Captura de pantalla de Conversación de Whatsapp de la actora con Patricia Gálvez, de fecha 27 de febrero de 2019.

9. Capturas de pantalla de conversaciones de Whatsapp de la actora con Patricia Gálvez de fechas 13 y 14 de noviembre de 2019.
10. Copia de correo electrónico enviado por la actora a Julio Parraguez con fecha 29 de noviembre de 2019. Asunto: Urgente: Pronunciamiento sobre proyección docente.
11. Copia de correo electrónico enviado por Cristina Romero a la actora con fecha 7 de enero de 2020. Asunto: RE: Sobre nuevo modelo de gestión docente.
12. Captura de pantalla de Portal Académico Duoc UC de fecha 8 de enero de 2020.

Documental que se tiene presente y por incorporada de acuerdo a la lectura resumida de la misma, se deja constancia que los documentos se encuentran digitalizados en la presente causa.

PARTE DEMANDADA FUNDACION INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC

DOCUMENTAL:

1. Copia de contratos de trabajo celebrados entre doña [redacted] y Fundación Instituto Profesional DUOC UC de las siguientes fechas:

a. 15 de marzo de 2004
b. 13 de marzo de 2006
c. 12 de marzo de 2007
d. 10 de marzo de 2008
e. 09 de marzo de 2009
f. 08 de marzo de 2010
g. 7 de marzo de 2011
h. 12 de marzo de 2012
i. 11 de marzo de 2013
j. 13 de marzo de 2014
k. 12 de marzo de 2015
l. 9 de marzo de 2016
m. 8 de marzo de 2017
n. 7 de marzo de 2018
o. 6 de marzo de 2019

XEJGXGXXMPK

2. Copia de anexos de contratos de trabajo celebrados entre doña [redacted] y Fundación Instituto Profesional DUOC UC de las siguientes fechas:

a. 09 de agosto de 2004
b. 12 de marzo de 2007
c. 30 de marzo de 2007
d. 6 de agosto de 2007
e. 31 de octubre de 2007
f. 1 de abril de 2008
g. 1 de septiembre de 2008
h. 8 de septiembre de 2008
i. 30 de abril de 2009
j. 30 de mayo de 2009
k. 31 de agosto de 2009
l. 30 de octubre de 2009
m. 31 de agosto de 2010
n. 31 de agosto de 2011
o. 30 de junio de 2012
p. 31 de agosto de 2012
q. 31 de agosto de 2013
r. 30 de agosto de 2014
s. 31 de agosto de 2015
t. 30 de septiembre de 2015
u. 31 de agosto de 2016
v. 31 de agosto de 2017
w. 31 de agosto de 2018

3. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de agosto de 2019, sin firmar.

4. Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales, de doña [redacted] pagadas por su empleador Fundación Instituto Profesional DUOC UC, entre los meses de marzo a diciembre de los años 2004 a 2019.

5. Liquidación de remuneraciones de doña [redacted] entre los meses de marzo a agosto del año 2019. Del término de la relación laboral

6. Finiquitos suscritos entre doña [redacted] y Fundación Instituto Profesional DUOC UC de las siguientes fechas:

a. 30 de diciembre de 2004, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2004.

b. 30 de diciembre de 2006, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2006.

c. 30 de diciembre de 2007, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2007.

d. 30 de diciembre de 2008, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2008.

e. 11 de enero de 2010, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2009.

f. 11 de enero de 2011, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2010.

g. 31 de diciembre de 2011, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2011.

h. 31 de diciembre de 2012, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2012.

i. 31 de diciembre de 2013, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico.

j. 31 de diciembre de 2014, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2014.

k. 31 de diciembre de 2015, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2015.

l. 31 de diciembre de 2016, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2016.

m. 31 de diciembre de 2017, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2017.

n. 31 de diciembre de 2018, respecto a contrato de trabajo plazo fijo año académico 2018.

7. Comprobante de Correos de Chile de fecha 30 de diciembre de 2019 de envío de carta certificada donde consta nombre y domicilio de la demandante.

XEJGXGXXMPK

8. Cadena de correos entre la demandante y Rodrigo Aedo, Generalista de personas de Sede San Joaquín de diciembre 2019 y enero de 2020. Antecedentes comunes
9. Captura de pantalla donde consta correo electrónico enviado por Vicerrectoría Académica del Instituto Profesional DUOC UC, dirigido a los docentes para Convocatoria al Proceso de Postulación Docente Asociado y Titular 2019, enviado con fecha 21 de noviembre de 2018.
10. Copia de Resolución N°20/2018 de la Vicerrectoría Académica del Instituto Profesional DUOC UC, que convoca y especifica las bases del Proceso de Postulación a Categoría de Docente Asociado y Docente Titular, de fecha 14 de septiembre de 2018.
11. Copia de Resolución N°27/2018 de la Vicerrectoría Académica del Instituto Profesional DUOC UC, que actualiza Instructivo de Selección Docente DUOC UC, de fecha 08 de noviembre de 2018.
12. Copia de Resolución N°16/2019 de la Vicerrectoría Académica del Instituto Profesional DUOC UC, que establece el Nombramiento de Categorías Docentes de Profesor Asociado y Profesor Titular, de fecha 28 de febrero de 2019.
13. Copia folleto de Programa de Acompañamiento Docente (PAD) del Instituto Profesional DUOC UC, dirigido a todos los docentes para fortalecer las prácticas pedagógicas, la innovación y evaluación del aprendizaje de los estudiantes.
14. Copia folleto de Programa que detalla el proceso de Evaluación de Desempeño Docente del Instituto Profesional DUOC UC, que se lleva a cabo a través de la Jefatura, Estudiantes, Pares, Resultados de Exámenes Transversales y Libros de Clases.
15. Agenda Docente del Instituto Profesional DUOC UC, que incluye Calendario Académico, Servicios Docentes, Horarios, Explicación de la Gestión Docente, Pautas de Evaluación Docente, Tips para mejorar la Evaluación Docente y Plan de Formación Docente.
16. Reglamento Docente Duoc UC Versión 2018.
17. Código de Ética Instituto Profesional DUOC UC.
18. Proyecto Educativo Instituto Profesional DUOC UC.
19. Hechos y Cifras 2018 Instituto Profesional DUOC UC.

XEJGXGXXMPK

20. Instructivo Prácticas Laborales y Profesionales. Instituto Profesional DUOC UC. Vicerrectoría Académica Resolución N°43/2016.
21. Perfil Docente DUOC UC.
22. Política Dirección Jurídica. Fundación Instituto Profesional DUOC UC. Rectoría. Resolución WGYVSPJCKVN°8/2016, de fecha 31 de agosto de 2016.
23. Documento de Política de Vinculación con el Medio, suscrito por Ricardo Paredes Molina Rector Fundación Instituto Profesional DUOC UC.
24. Correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2017 enviado con asunto "RV: Limpieza Programada AVA Fin de semestre", por Dirección de Procesos y Tecnología.
25. Recordatorio de Inicio de Limpieza Programada del Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA).
26. Correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2017 enviado con asunto "Limpieza Programada del Ambiente Virtual de Aprendizaje", por duocuc@duocuc.cl.
27. Correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2017 a las 10:26, de asunto "Limpieza Programada AVA Fin de semestre", enviado por Dirección de Procesos y Tecnología
28. Correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2017 a las 10:19, de asunto "Limpieza Programada AVA Fin de semestre", enviada por Dirección de Procesos y Tecnología
29. Captura de pantalla denominado Ambiente de Aprendizaje Alumno.
30. Correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2017, de asunto "Limpieza Programada del Ambiente Virtual de Aprendizaje", enviado por Duoc UC, dirigido a los docentes.
31. Correo electrónico de fecha 18 de julio de 2017 a las 09:44 am, de asunto "Limpieza Programada AVA Fin de Semestre", enviado por Dirección de Procesos y Tecnología.
32. Correo electrónico de fecha 18 de julio de 2017 de asunto "Limpieza Programada AVA Fin de Semestre"

Documental que se tiene presente y por incorporada de acuerdo a la lectura resumida de la misma, se deja constancia que los documentos se encuentran digitalizados en la presente causa.

PARTE DEMANDADA FUNDACION CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DUOC UC

DOCUMENTAL:

1. Copias de anexos de contrato de trabajo celebrados entre doña [redacted] y Centro de Formación Técnica DUOC UC de fechas 17 de marzo de 2005 y 08 de agosto de 2005.
2. Copia de oficio N° 256/2016 del Consejo Nacional de Educación, suscrito por doña Daniela Meneses Montero, Secretaria Ejecutiva del organismo, dirigida a don Ricardo Paredes Molina, Rector del Centro de Formación Técnica Duoc UC, de fecha 03 de mayo de 2016.
3. Reducción a Escritura Pública de Acta Extraordinaria Sesión N° 301 Consejo Fundación DUOC de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Modificación de Estatutos Fundación Centro de Formación Técnica Duoc UC de 30 de octubre de 2013, Repertorio N° 11.7732013.
4. Reducción a Escritura Pública Sesión Extraordinaria Nº 192 Consejo de Administración Fundación Centro de Formación Técnica Duoc UC (poderes) de 11 de agosto de 2016, Repertorio N° 3.842-2016.

Documental que se tiene presente y por incorporada de acuerdo a la lectura resumida de la misma, se deja constancia que los documentos se encuentran digitalizados en la presente causa.

PARTE DEMANDADA FUNDACION DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE

DOCUMENTAL:

1. Reducción a Escritura Pública de Acta Sesión Extraordinaria N° 372 de Fundación DUOC de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Modificación de Estatutos Fundación DUOC de la Pontificia Universidad Católica de Chile de 26 de junio de 2019, Repertorio N° 5.5122019.
2. Reducción a Escritura Pública Sesión Número 11/2013 Ordinaria del Consejo Superior Pontificia Universidad Católica de Chile. Modificación de Estatutos Fundación DUOC de la Pontificia Universidad Católica de Chile de 28 de agosto de 2013, Repertorio N° 5.9352013.

Documental que se tiene presente y por incorporada de acuerdo a la lectura resumida de la misma, se deja constancia que los documentos se encuentran digitalizados en la presente causa.

XEJGXGXXMPK

Que se fijó como continuación para la incorporación de los demás medios de prueba, la audiencia del día 12 de abril de 2021, no obstante llegado el día con la asistencia de las partes, éstas alegaron entorpecimiento conforme consta en dicha acta y se procedió a fijar nuevo día y hora, para su celebración.

SEPTIMO: Que el siete de febrero de dos mil veintidós, con la asistencia de las partes, mediante plataforma virtual via zoom, se celebró continuación de la audiencia de juicio.

En esta instancia se realizó un llamado extraordinario de conciliación, ocasión e la que la demandada Fundación Instituto Profesional DUOC UC ofrece como base de conciliación el pago de la suma de $15.000.000.- en una sola cuota, sin embargo efectuadas las conversaciones pertinentes, ésta no prosperó.

Se formula un INCIDENTE: La demandada Fundación Instituto Profesional DUOC UC promueve incidente de entorpecimiento respecto de su prueba testimonial. –

Argumentos que constan en el registro de audio.

Traslado a la parte demandante, petición a la cual el tribunal le dio lugar al entorpecimiento alegado por la parte demandada, se deduce recurso de reposición, el que fue rechazado.

PARTE DEMANDANTE:

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

Se solicite a las demandadas a exhibir los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal en caso de no cumplir:

1. Registro de asistencia de la actora por los meses de enero, febrero y marzo, por los periodos comprendidos entre los años 2003 al 2019. (no exhibe)
2. Comprobantes de feriado legal de la actora desde marzo de 2003 a diciembre de 2019. (no exhibe)
3. Contratos de trabajo celebrados entre la actora y las demandadas Fundación Instituto Profesional Duoc UC, Fundación Centro de Formación Técnica Duoc UC y Fundación Duoc de la Pontificia Universidad Católica de Chile durante el período 2003 al 2019. (exhibe parcial – documental demandada)
4. Anexos de contratos de trabajo celebrados entre la actora y las demandadas Fundación Instituto Profesional Duoc UC, Fundación Centro de Formación Técnica Duoc UC y Fundación Duoc de la Pontificia Universidad Católica de

Chile durante el período 2003 al 2019. (exhibe parcial – documental demandada)

La parte demandante señala que no hará efectivo el apercibimiento legal.

Tribunal resuelve: Se tiene presente y se entiende por cumplida la diligencia de exhibición de documentos.

OFICIOS:

Se incorpora la respuesta de los oficios requeridos:

1.A la Asociación de Fondos de Cesantía (AFC).

2.A FONASA.

3.A la AFP Hábitat.

Se tienen por incorporados los oficios en los términos indicados.

PARTE DEMANDADA FUNDACION INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC:

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS A SOLICITUD DE LA FUNDACION INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC:

La parte demandada solicita se exhiba:

1.Copia de carta de despido de 31 de diciembre de 2019 remitida a su domicilio. (no exhibe)

Se tiene presente lo indicado y cualquier sanción de apercibimiento se dejará para resolución en la sentencia definitiva.

OFICIOS:

Se incorpora la respuesta de los oficios requeridos:

1.A la AFC Chile.

PARTE DEMANDADA FUNDACION CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DUOC:

OFICIOS:

Se incorpora la respuesta de los oficios requeridos:

1.A la AFC Chile.

PARTE DEMANDADA FUNDACION DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE:

OFICIOS:

Se incorpora la respuesta de los oficios requeridos:

1.A la AFC Chile.

Atendido lo expuesto por los intervinientes, se suspende la presente audiencia y se fija como fecha para su continuación el día 16 de mayo de 2022 a las

10:50 horas, oportunidad en la cual se incorporará la prueba testimonial, los oficios pendientes y se realizarán las observaciones a la prueba.

OCTAVO: Que el tres de julio de dos mil veintitrés se celebró audiencia de juicio especial, con la asistencia de las partes, instancia en la cual procedieron a incorporar los siguientes medios legales de convicción:

PARTE DEMANDANTE:

TESTIMONIAL: de [redacted] y [redacted], las que constan en registro de audio.

En primer término indicó [redacted], que *las partes en el juicio son* [redacted] *y Duoc Uc, afirma conocer a* [redacted] *desde hace bastante tiempo porque las dos son profesoras de castellano y además ambas trabajan en Duoc en el programa de lenguaje. Afirma que* [redacted] *se encuentra demandando a Duoc por distintas razones, la primera tiene que ver con el despido injustificado, despido por represalias y también demanda por la continuidad laboral, porque estuvo muchos años trabajando de marzo a diciembre, por aproximadamente quince años. Relata que con continuidad laboral, se refiere a que en Duoc hace un tiempo atrás, a la mayoría de los profesores se les contrataba de marzo a diciembre, en diciembre se les finiquitaba y de alguna manera les forzaba a firmar el finiquito para que pudieran trabajar el próximo año, en su caso estuvo trabajando así cinco años y en el caso de* [redacted] *quince años. Después de firmar los finiquitos los recontrataban y eran trabajadores de la misma institución, en cuanto al finiquito, por parte de la institución les indicaban que debían firmar para que les dieran horas el próximo año. Aclara que octubre o septiembre del año anterior les ofrecían la carga horaria y el hecho de que* [redacted] *haya estado en ese sistema de contratación, al igual que en su caso, hizo que durante los meses de enero y febrero no recibiera sus prestaciones de salud y quedara en merma en todo ese sistema. Afirma que en su caso reclamó que se le reconociera que era una trabajadora indefinida porque a pesar de firmar los finiquitos en diciembre, lo hacían porque les indicaban que era la única manera de que les ofrecieran su carga horaria del año siguiente, pero lamentablemente esa situación hizo que perdiera los meses de vacaciones, no tuvieran cobertura en salud o jubilación.*

Señala que a demandante trabajó en varias sedes de Duoc Uc, trabajó en la sede de San Joaquín, en la sede de Alameda, Alonso de Ovalle y Antonio Varas, desempeñándose en el programa de lenguaje, no recuerda el nombre específico y ella trabajaba en el mismo programa, la primera vez que la vio fue en las capacitaciones que hacían para todos los profesores del programa de lenguaje, llevaban a cabo estos ramos transversales que cambiaban de nombres y estos ramos los impartían a las distintas carreras. Respecto del finiquito, indican que las llamaban a firmar el finiquito en la misma sede y con un notario, lo debían firmar y por parte de la institución les entregaban la carga horaria del próximo año, entonces concluye que se firmaba para tener trabajo al año siguiente, pero siempre por septiembre u octubre del año anterior se les ofrecía la carga horaria. Además, los citaban a reunión o les enviaban un mail pidiendo la disponibilidad, por lo que enviaban la disponibilidad para el año siguiente, luego de eso firmaban el finiquito sabiendo que iban a seguir el próximo año. Menciona que si no se firmaba el finiquito por parte de Duoc empezaban a presionar un poco con la firma, pero algunas ocasiones algunos profesores seguían trabajando sin haber firmado los finiquitos por el plazo de un mes o dos meses, por lo que no siempre se regularizaba bien la situación.

En cuanto a los meses de enero y febrero, en esa época las clases finalizaban, pero como profesores seguían trabajando sin contratos porque las clases las tenían que preparar igual y en varias ocasiones los llamaban a hacer distintas actividades, en una ocasión la llamaron para participar en la "semana cero" en febrero para recibir a los estudiantes nuevos, también los llamaban para las reuniones de bienvenida y cierre, todo eso estaba fuera de su contrato, pero había vinculo, los citaban a reuniones, les pedían que revisaran el drive, maletas didácticas o el Aba, que era la plataforma que se usaba en ese tiempo. Duoc se comunicaba por correo electrónico, Whatsapp, por teléfono, tenían un correo electrónico institucional y había otro que era personal, la extensión del correo institucional era "@profesor.duoc.cl" y otro que era "@duoc.cl" dependiendo si se era profesor o si era administrativo. Concluye indicando que habían sucesivos contratos a plazo fijo, en este lapso, en un comienzo casi todos los profesores eran contratados de esta manera y una minoría contratados de manera indefinida, había alrededor de dos tipos de profesores, eran los categorizados y los no categorizados, los categorizados clasificaban a

los contratos indefinidos y se podían "sindicalizar" en el sindicato de la empresa que estaba más asentado y las mujeres que habían sido madres y por fuero les hacían contrato indefinido, todos los demás profesores independiente si tenían buen desempeño podían estar en esa situación contractual bastante tiempo y habían también mecanismos para acceder a esta categorización, en que como profesor se podía postular y se daba un periodo, que no se mencionaba tanto y generalmente era los mismos jefes los que llamaban a algunos para indicarles que se postularan, pero no todos sabían tanto de esta situación, muchos profesores que su sabían se presentaban y muchas veces a pesar de tener buena evaluación por parte de la jefatura y alumnos, igual no quedaban, por lo que se formaba una discriminación entre los profesores que no llevaban mucho tiempo trabajando pero accedían por este sistema y las mujeres que se encontraban con fuero maternal, los demás estaban en la situación que estaban [redacted].

En cuanto al despido, indica que a la demandante la conoció cuando armaron un sindicato a causa de lo relatado, como profesores comenzaron a organizarse para señalar que necesitaban alguna organización que les permitiera conversar con las autoridades acerca de lo consideraban irregular, por lo que se generó un sindicato en septiembre de 2018, y este sindicato ella era tesorera, en esa situación comenzaron a conocer a [redacted]*, quien les relataba todas las situaciones por la que estaba pasando a fines el 2018, al año siguiente en el 2019, se le redujeron sus horas, por lo que partió en el primer semestre de 2019 comenzó con una carga horaria y al semestre siguiente le rebajaron las horas,* [redacted] *le comunicó al sindicato que le había pasado aquello y ella estaba reincorporándose después de una licencia médica porque le había donado un riñón a su hermano, cuando volvió de la licencia, le habían bajado su carga horaria y se comunicó con el sindicato para evaluar que se podía hacer, luego* [redacted] *hizo una denuncia en la Inspección de Trabajo para señalar esa situación en la que le habían quitado horas, esa denuncia fue ganada por* [redacted] *y multaron Duoc, después de eso a pesar de que Marcia ganó la denuncia, continuó con una carga más baja. Posteriormente en Duoc comenzaron a indicar que harían un cambio en el sistema de contratación y ofrecieron un nuevo mecanismo de contratación, por lo que dijeron que citarían a todos los profesores para mostrare ese sistema,*

pero a [redacted] no la llamaron, en ese tiempo tuvieron asambleas como sindicato y se juntaron en varias oportunidades, casi a fin de año en 2019 Marcia les indicaba que no la habían llamado, cuando la llamaron fue fuera de plazo y le presentaron el modelo nuevo de contratación y [redacted] optó por seguir con el que tenía antes porque era más conveniente. Agrega que ya les habían pedido la disponibilidad horaria para el año siguiente, después no le entregaban su carga horaria definitiva, [redacted] llamaba, enviaba correos electrónicos y no recibía respuesta, por lo que contactó al sindicato para informar esto, luego en enero le bloquearon el correo y nunca le dieron respuesta directa indicándole que la iban a despedir, luego se enteró que la habían despedido. Todo esto le consta porque [redacted] estuvo en todo momento contactándose con el sindicato y les pedía concejos, para sabes qué hacer con la Inspección del Trabajo, al igual cuando le escribió a Sandra Vives que era la encarga a nivel nacional del programa de lenguaje en Duoc para pedirle explicaciones, les mostró el correo y por eso estaba tan al tanto del proceso de la [redacted], la demandante estaba súper preocupada porque su único trabajo estable era Duoc.

En relación con las represalias, cuando [redacted] hizo la denuncia de la Inspección del Trabajo se generó cierta hostilidad con los empleadores, porque [redacted] llevaba bastantes años trabajando en Duoc, ese año tuvo la licencia y cuando volvió, hizo la denuncia en la Inspección del Trabajo y se entregó al sindicato, por todos esos hechos puntuales que pasaron ese año y no en otros, los que le hacen pensar que fue por represalias, ella hasta el último minuto estuvo esperando explicaciones.

Menciona que conoció a la demandante en el año 2016 o 2017, con posterioridad, el año 2018, la conoció con mayor profundidad porque la demandante se unió al sindicato, al finalizar el año. Alude que [redacted] le envió un correo con la fotografía en que se mostraba que le modificaron la carga horaria del segundo semestre, pero el correo en que a la demandante le pidieron la disponibilidad para el año siguiente, ella no lo vio. Respecto al plazo relata que a todos les habían señalado que los iban a llamar antes de una fecha en noviembre y a la demandante no la llamaron en noviembre, sino que la llamaron en diciembre. Afirma que le presentaron el nuevo modelo a través de anexos y también lo rechazó, eran dos anexos y uno de ellos planteaba

modificar el contrato de plazo fijo a indefinido y les ofrecían una carga mínima de ocho horas de clases, y el otro anexo era mantener la situación contractual de marzo a diciembre, por lo que todo era súper riesgoso. Aclara que la jornada de ocho horas la garantizaban hasta dos años, después se quedaba a la deriva, además de la jornada mínima garantizada se ofrecía una jornada transitoria que iba a ser de semestre a semestre, es efectivo que antes de ese anexo la carga académica se veía semestre a semestre pero se mantenía la carga horaria, siempre se mostraba una modificación, pero por acuerdo, aunque generalmente aceptaban, por esa razón [redacted] *fue a la Inspección del Trabajo porque ella no estaba de acuerdo con la rebaja de horas. No recuerda exactamente las horas que tenía* [redacted] *durante el año 2018, pero sabe que le bajaron, desconoce si fueron la mismas cantidad de horas del segundo semestre de 2019.*

Finalmente prestó testimonio don [redacted], quien s*eñala que las partes en el juicio son* [redacted]*, docente del programa de lenguaje de la sede de San Joaquín, Alameda, Antonio Varas y Duoc, conoció a* [redacted] *porque ella entró al sindicato en diciembre de 2018 y posteriormente se fueron conociendo en las actividades que realizaban en el sindicato y ella les fue suministrando información de donde había trabajado y la situación laboral de ese momento. Precisa que* [redacted] *se encuentra demandando porque que no le están reconociendo los años de servicio o antigüedad laboral y por despido en represalias. Respecto al reconocimiento de años, se trata de reconocer los años que ella estuvo en Duoc y tuvo contratos a plazo fijo que no reconocían la antigüedad,* [redacted] *inició su trabajo en el año 2003, y ella era contratada en marzo y despedida en diciembre, así sucesivamente y generándose lagunas previsionales, afectando el tema de la salud.*

Menciona que les entregaban un finiquito en diciembre porque era condición para contratarlos en marzo del año siguiente, si no se firmaba no se tenía contratado a pesar que tres o cuatro meses les solicitaban la disponibilidad para el próximo años o semestre. Señala que en muchos casos tenían que cumplir labores que se les pedía que concurrieran fuera del plazo del contrato, [redacted] *capacitó a profesores en enero o febrero, pero en esa época ellos no recibían sueldo, no se aportaba a la AFP y se generaban situaciones difíciles con las Isapres. Reitera que si no se firmaba el finiquito, no tendrían contrato*

para el próximo año, no recuerda si había trabajadores que a pesar de no firmar el finiquito podían seguir trabajando un pesar de meses.

Relata que Marcia después de una licencia en agosto de 2019, recibe una noticia que era la baja de su carga académica, ella no acepta esa baja de carga y al no tener una respuesta satisfactoria de Duoc, decide hacer una denuncia a la Inspección del Trabajo, en esa oportunidad esta institución fiscalizó y encontró que se vulneró el código del trabajo, el incumplimiento del contrato más todo lo que tiene que ver con el pago de las cotizaciones previsionales y seguro de salud, se multa a Duoc y este mantiene esta baja de sueldo, por la baja de la carga académica, él se la encuentra en la OIT, y fueron varias veces a las Organizaciones Internacionales del Trabajo, y se encontraba con ella el segundo semestre del 2019, la demandante estaba muy preocupada y les pedía concejos por la denuncia en la Inspección del Trabajo, junto con lo anterior un grupo importante de docentes, entre ellos él, deciden demandar y el Duoc el año siguiente en noviembre de 2019, informa que va a cambiar el contrato a plazo fijo, este contrato implicaba una nueva forma de vulneración y se les presenta de manera muy rápida en noviembre de 2019, debían decidir si seguían con el contrato antiguo o el contrato nuevo, pero a [redacted] *no le llegó esta propuesta. Aclara que Patricia Gálvez era la coordinadora de lenguaje de San Joaquín y quien le debía informar de esta nueva propuesta a la demandante, quien persigue y llama, hasta que finalmente recibe una información, de otra coordinadora de otra sede, quien le indica que tendría carga para el próximo año y la demandante decidió mantener el contrato antiguo, porque el nuevo vulneraba sus garantías. Posteriormente a esa reunión no recibe noticias de su carga académica y finalmente en un momento se le bloquean los accesos a los correos, por lo que se dio por despedida. De lo relatado tomaron conocimientos en las asambleas y en las instancias de la OIT, tempranamente en agosto de 2019, Rodolfo les comparte un correo en donde ella explica la rebaja en la carga horaria y que decidió hacer la denuncia en la Inspección del Trabajo, refiere que el apellido de* [redacted] *era* [redacted]*, pero no lo recuerda exactamente.*

Menciona que presta servicios en la sede de Viña del Mar y Valparaíso, en distintas carreras. Afirma que en octubre de 2019 y en noviembre debían estar firmados todos los contratos, no podía haber demora, a principios de

noviembre los llamaron y la última semana de noviembre tenían que estar firmados los contratos, en el caso de [redacted] *la llamaron a mediados o finales de diciembre*

PARTE DEMANDADA FUNDACION INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC:

TESTIMONIAL: de Patricia Olivia Gálvez Dachelet y Alejandra Pilar Rodríguez Villegas, las que constan en registro de audio.

En primer término declaró **Patricia Olivia Gálvez Dachelet**, y afirma que *su cargo es de jefa del programa de inglés y trabaja en Duoc en la sede de San Joaquín, desde el año 2011 desempeña ese cargo y las funciones que tiene que realizar las puede resumir en tres cosas importantes, en primer lugar se encarga de poner en práctica los lineamientos del programa central y de ponerlos en práctica en la sede de San Joaquín, como segundo punto se encarga de la contratación de profesores nuevos y como tercer punto se encarga de realizar la programación académica para ambos semestres y la programa de verano. Respecto a la contratación de profesores nuevos, refiere que los profesores son contratados de manera indefinida y también a plazo fijo, dependiendo de las necesidades de cada programa o carrera, señala que la mayoría de los profesores son contratados con contratados con plazo indefinido y generalmente se contratan profesores a plazo fijo cuando las necesidades del programa y la carrera es mayor el primer semestre que comparativamente hablando del segundo semestre. Refiere que en el programa de Ingles tiene 25 profesores contratados indefinidamente y hay uno contratado a plazo fijo, los profesores que se contratan a plazo fijo son contratados entre marzo y julio pudiera ver la necesidad de contratarlos para el segundo semestre, pero generalmente se contratan para el primer semestre por la cantidad de alumnos.*

Aclara que a partir de abril de 2020, antes de eso la gran mayoría de los profesores estaban contratados a plazo fijo, eso significaba que trabajan y estaban contratados entre marzo y diciembre, explica que los profesores que antes estaban contratados a plazo indefinido estaban categorizados o que por asuntos de embarazo habrían continuado su relación laboral, en Duoc tenían un proceso de categorización docente al que podían postular para acceder a un contrato indefinido, beneficios adicionales y hacer otro tipo de trabajo. Aclara que en el modelo antiguo los profesores estaban contratados de marzo

a diciembre, los profesores indefinidos habían pasado por un proceso de categorización docente, la diferencia entre estos dos tipos contrataciones, es que los profesores a plazo fijo hacían clases de marzo a diciembre, y los profesores que pasaban contrato indefinido podían hacer clases en enero o participación en la confección de portafolios, diseño de material, ese tipo de cosas. Los diseños de portafolio y material, los trabajadores contratados a plazo fijo de los programas que ella tenía a cargo no tenían que realizar esas funciones. Aclara que el contrato a plazo fijo que firmaban los profesores era desde marzo hasta el 31 de diciembre, además a los profesores les llegaba una carta a sus domicilios indicando el término del contrato, cuando llegaba la carta los profesores que se daba término al contrato y que podían firmar su finiquito, desconoce algún otro documento.

Señala que los encargados de coordinación docente eran los encargados de avisar cuando y donde estaban disponibles los finiquitos. Recuerda que en los finiquitos aparecían los días de vacaciones pendientes de pago y el pago correspondiente al mes de diciembre. Indica que para los docentes la no firma de estos finiquitos no significaba nada, ella ni siquiera informaba a su jefatura que los había firmado, desde el punto de vista de la jefatura no había consecuencias. Indica que Duoc siempre quería contratar para el año siguiente a los profesores que ya habían estado con ellos y conocían el sistema y estaban entrenados, es tanto así, que solicitaban su disponibilidad para el año siguiente con anticipación.

Alude que los contratados de manera indefinida trabajaban en enero o febrero, en el mes de enero o diciembre prestaban los servicios en las sedes que les correspondían, indica que los profesores tienen que formar un documentos en coordinación docente indicando el ingreso o la salida de la jornada, respecto a los contratados a plazo fijo, no trabajaban en las sedes y no firmaban nada. En relación a los tipos de labores que realizaban los docentes indefinidos, un profesor contratado a plazo fijo no realizaba labores en las sedes, solamente contaban con los profesores indefinidos para los meses de enero o febrero, entre los años 2003 y 2011 se desempeñó como docente, señala que a ella respecto a la no subscripción del finiquito, no le indicaban nada, el único apuro de firmar el finiquito es que se podía acceder al cobro del seguro de cesantía.

Señala que conoce a [redacted] *porque trabajó en la misma sede en la ella también hacía clases, que es la sede San Joaquín, la debe haber visto en los pasillos antes del año 2018, fecha en la que comenzó a trabajar directamente con ella. La demandante fue profesora del programa de lenguaje hace mucho tiempo, hubo un momento en que fusionaron los programas de inglés y lenguaje, por lo tanto se hizo cargo de los dos programas, y actualmente no se encuentran fusionados. Desconoce donde trabaja* [redacted] *actualmente, pero no trabaja para Duoc desde el 31 de diciembre de 2019, su contrato terminó en esa fecha porque todos los contratos a plazo fijo terminaban en esa fecha, por lo tanto ella terminó el contrato y se acabó la relación laboral.*

Refiere que el año 2019 comenzaron a notar que los alumnos estaban imposibilitados de graduarse porque les faltaban ramos, entonces, los directivos decidieron cambiar el modelo de contratación en Duoc y pasar a uno en que todos los profesores iban a ser contratados de manera indefinida, por lo tanto el 2019 se les invitó a todos los profesores a pasar a este nuevo modelo de contratación y para eso se fueron juntando las jefaturas con los profesores, explicándole el nuevo modelo de contratación y en este caso [redacted] *al 31 de diciembre escoge no adherirse al nuevo modelo y se da por terminada la relación laboral. Indica que era la segunda jefatura con más profesores a cargo e iban avanzando a medida que estuviesen disponibles, en el caso de* [redacted] *se juntaron los primeros días de diciembre para ofrecerle la posibilidad de pasar a un nuevo modelo y a un contrato indefinido, se juntaron con ella y en las reuniones participaban al menos tres personas que era el coordinador, el profesor y el subdirector académico o encargado de personas o alguien que tuviera un cargo más alto que el suyo, en caso que tuvieran preguntas que fueran más específicas, y en el caso de* [redacted] *se juntaron con el encargado de personas, los tres estuvieron presentes en las reuniones y ahí se les explicó cuál era la nueva modalidad, se le presentó un power point, un video y el encargado de personas le aclaró las dudas que ella pudiera tener en ese minuto. Indica que a todos los profesores, incluyéndola a ella, se les pasaron dos anexos de contrato, uno especificaba que a partir de la nueva contratación el contrato iba a ser indefinido e iban a tener una carga mínima garantizada partir de esa fecha, eso antes los profesores no lo tenían y el segundo contrato tenía que ver con el curso de verano para que le pudieran hacer clases que no*

se podían titular. Señala que vio cuando el encargado de personas Rodrigo Aedo le entregó las dos copias de los anexos, la respuesta de la demandante, según lo que recuerda, hizo dos o tres preguntas y dijo que necesitaba tiempo para revisarlo y que en ese caso el encargado de personas le indicó que le daba plazo de una semana para que lo pudiera revisar.

Precisa que la reunión con la demandante fue los primeros días de diciembre porque iba avanzando con las reuniones a medida de lo posible, [redacted] *no iba los cinco días de la semana a la sede, por lo que tenían que coincidir, para que ella estuviera disponible y que* [redacted] *estuviera disponible, pero de todas maneras se le terminó citando para los primeros días de diciembre y cree que citó a cuatro o cinco profesores en diciembre, la idea era sacar todo esto antes que terminar los exámenes. Después la respuesta de* [redacted]*, según lo que le comentó el encargado de personas, era que a ella no le convenía este nuevo sistema de contratación con el que no estaba de acuerdo, por lo tanto, el encargado de personas le responde que entiende su decisión y que el sistema de contratación de ese momento seguiría su curso. Reitera que por el nuevo sistema de contratación los profesores nuevos iban a tener un contrato indefinido a partir de enero de 2020, iban a poder tener horas garantizadas que antes no podían, iban a poder acceder a un nuevo proceso de categorización docente, cumpliendo los requisitos y acceso a otros beneficios como bienestar y seguros de salud. Señalan que las áreas trabajan de manera independiente y desconoce cuáles son las áreas involucradas de los procesos de fiscalización por la Inspección del Trabajo, se imagina que su jefatura que es subdirector académico tiene que ver con eso, pero no tiene certeza de aquello.*

Señala que [redacted] *no trabajaba tiempo completo en la sede, ella trabajaba en la sede Alameda y San Joaquín, tenía alrededor de 542 y 532 horas distribuidas en las dos sedes, ese cálculo se hace el primer semestre, porque el segundo semestre baja la en general la cantidad de secciones que tienen en las sedes y a carga de todos los docentes. En el caso de la demandante la baja académica fue similar y parecida al año 2018, en el que tuvo una mayor cantidad de horas el primer semestre, en el caso de la sede de San Joaquín mantuvieron la cantidad de horas, explica que esta rebaja se debe a que hay alumnos que se inscriben el primer semestre, pero desertan o por distintas razones deciden no continuar o porque los alumnos deben pasa el primer*

semestre para pasar al segundo. El año 2018 bajo la carga académica en el segundo semestre, respecto del 2018 ocurrió los mismo que pasó en el año 2019, se les entrega un anexo de contrato a los profesores para indicarles que la carga horaria disminuyó y se les enviaba ofertas de carga, indicándoles los cursos, horarios y eso se plasma cuando ellos firmaban el anexo de contrato.

Precisa que respecto a la firma de los finiquitos, cada trabajador se podría ver apurado para firmar el finiquito para el cobro del seguro de cesantía, no habría mención por parte de Duoc, pero nadie nunca la presionó cuando era profesora. Además nunca se enteró quien firmaba finiquito y quien no, como jefatura continuó el proceso como siempre, por lo tanto, terminaron el primer semestre y se les hizo la propuesta a los profesores, pero si tenían que tener claro cuál era la contratación del 2020 y le tocó contratar una persona más.

Relata que comenzó a trabajar en Duoc en el año 2003 y hasta el año 2010 trabajó como docente y con contrato a plazo fijo, el año 2011 partió con un contrato a plazo fijo y en marzo de ese año cuando comenzó las clases, se le hizo una oferta y por esa oferta pasó a tener contrato indefinido. En su contrato indefinido de marzo de 2011 partió un contrato indefinido desde la fecha que la contrató Duoc, niega haber tenido continuidad laboral con Duoc, desde el 2003 trabajaba para el departamento de inglés e impartía clases de inglés, en distintos niveles. Señala que su finiquito incluían las vacaciones que acumulaba entre marzo y diciembre, después ella no tenía ninguna relación con Duoc hasta marzo. Generalmente se les pregunta a los profesores en que horarios están dispuestos a trabajar en la sede de San Joaquín, esto se lo preguntaban a partir de septiembre que es cuando parte el proceso de programación académica, por lo que, en septiembre reciben la disponibilidad de los profesores y avanza el proceso que termina en diciembre, incluso en ocasiones hacen correcciones hasta marzo. Esta disponibilidad era para marzo del año siguiente. Menciona que los profesores indican su disponibilidad horaria, podrían dar disponibilidad competa un semestre y al segundo semestre pueden entregar dos días de disponibilidad, como Duoc hacen calzar la programación de la carrera con la disponibilidad del docente, por eso hay momentos en que la carrera decide que las clases son lunes con jueves, o lunes con viernes, y hay profesores que trabajan lunes, martes y miércoles, con el proceso de contratación nueva los profesores tenían una carga mínima

garantizada en enero, ósea los profesores podían tener seguridad que iban a tener con contrato indefinido y que al menos iban a tener una cierta cantidad de horas, eso no obstaba a que se les contrata con carga completa dependiendo de la disponibilidad que ellos tenían y cuanto alumnos necesitaban estudiar. Afirma que las horas garantizadas son para siempre las mismas, desde que comenzó a nadie se le han cambiado la cantidad de horas mínimas garantizadas. Respecto a la demandante, no tiene conocimiento si puso un reclamo ante la Inspección del Trabajo en contra de Duoc. Además el nuevo contrato les permitía acceder a beneficios como bienestar o salud, los profesores contratados a plazo fijo tenían beneficios a los cuales podían acceder por bienestar, pero por el nuevo modelo los profesores podían contar para un seguro de vida.

Finalmente prestó testimonio doña **Alejandra Pilar Rodríguez Villegas**, quien refiere que *su cargo es de coordinadora docente en la sede San Joaquín desde agosto de 2011, anteriormente desempeñó como asistente de coordinación docente, después se desempeñó como jefa de cobranzas, luego jefa de adquisiciones y en el año 2011 la invitan a participar como coordinadora docente, en coordinación docente trabaja con dos asistentes con las cuales llevan el control y registro de asistencia de los docentes, los atrasos, verifican las formas de anexos de contratos y contratos. En cuanto a los contratos, desde el 2019 en adelante hay un nuevo modelo de contratación con un contrato indefinido y anterior a eso los contratos eran a plazo fijo, anteriormente habían algunos docentes con contrato indefinido, que eran los menos, pero más del 80% estaban contratado a plazo fijo, los docentes que estaban contratados de manera indefinida eran los que estaban asociados a las categorías de asociados titulares, eran solicitados por la dirección de la escuela y algunas docentes que estaban con embarazo. Afirma que la mayoría de los docentes indefinidos viene de la industria y ellos tenían roles como realizar funciones durante enero y febrero debido a su experticia, debían realizar clases en la temporada académica de verano y también mantención de talleres o funciones específicas de mantenimiento de talleres. Los funcionarios contratados a plazo fijo realizaban funciones hasta el 31 de diciembre en clases en aula. Respecto a los docentes contratados a plazo fijo, el periodo de contratación era de la segunda semana de marzo hasta el 31 de diciembre del*

mismo año, esto se indicaba en los contratos, además del contrato los profesores se enteraban por carta de aviso de termino de contratación, la decisión de contratación de un docente depende de varios factores y va a depender de la cantidad de alumnos, de la oferta académica, añade que existían comunicaciones con los docentes contratados a plazo fijo durante los meses de enero y febrero, aparte del finiquito no tenían algún otro documento que deberían suscribir al término de diciembre y el finiquito contenía las vacaciones proporcionales del año, por la carta que mandaba la dirección de personas al domicilio y en algunas oportunidades como coordinación docente llamaban por teléfono a los docentes para indicar que los finiquitos estaban disponibles en sede, porque generalmente llevaban al notario a la sede para hacer más expedito los trámites para los profesores.

Indica que el hecho de no firmar el finiquito no conlleva ninguna consecuencia, de hecho muchos se iban de vacaciones desde diciembre y formaban el finiquito a la vuelta de sus vacaciones o inicios del semestre o marzo de los años siguientes. Refiere que no existían incidencias por el hecho de no firmar el finiquito, para una posible nueva contratación porque había docentes que firmaban sus finiquitos a la vuelta de sus vacaciones y ya tenían contrato para firmar en el mismo año. Indica que los docentes cumplían funciones en enero y parte de febrero en la sede de San Joaquín, esto era contralado mediante un registro de asistencia, respecto a los contratos a plazo fijo no tenían labores en enero y febrero, su finiquito era para el 31 de diciembre del mismo año.

Describe que la principal característica del nuevo modelo de contratación era que los docentes pasaban a un contrato indefinido y se les aseguraba una jornada mínima garantizada y una transitoria, la jornada transitoria consistía en que la cantidad de horas a ejecutar se dividían en una mínima garantizada de nueve horas y si el docente realizaba 45 horas, se le programaban como transitorias las demás, la jornada de estos docentes antes del 2019, tenían una carga académica de acuerdo a las necesidades de la asignatura y cantidad de alumnos, la carga académica era proporcional a eso y estas cargas eran semestrales. Este nuevo modelo se implementó en reuniones entre octubre y diciembre de 2019, las reuniones eran con directores de carrera o jefes de programa y a veces el director de sede y en otras oportunidades con el generalista de personas, en esas reuniones se les hacia la oferta de la nueva

de contratación y si aceptaban debían trabajar parte de enero y febrero con contrato Taf y un anexo en que pasaba todo a indefinido.

Afirma conocer a la demandante [redacted] *y la conoció en el año 2016 porque era asistente de coordinación docente y también fue su profesora, comenta que la demandante era profesora del programa de lenguaje de la sede Antonio Varas, desconoce donde trabaja actualmente, pero con Duoc Uc trabajó hasta el 31 de diciembre de 2019, presume que la relación laboral terminó porque la demandante no aceptó el nuevo contrato. Indica que las fiscalizaciones que se realizan dentro de la sede las maneja el generalista de personas, coordinación docente sólo tiene como resguardo las carpetas de los docentes con toda su documentación personal, y les solicitan muchas carpetas que revisar, pero de los procesos de fiscalización no se enteran.*

Refiere que entiende que la demandante no habría aceptado la nueva modalidad de trabajo, esa nueva modalidad le garantiza 9 horas semanales, pero también se les ofrecían las horas transitorias para cumplir con la totalidad de las horas que tenían los docentes. Señala que tiene un cargo administrativo con contrato indefinido.

Refiere que el año 2005 comenzó a trabajar en Duoc e ingresó a plazo fijo a realizar un reemplazo, dos meses después pasó a tener un contrato indefinido, realizando labores de asistente de coordinación docente y después quedó contratada como asistente de coordinación docente, no tenía a su cargo docencia en aula, su departamento llevaba el control de los libros de clases, revisaban que hicieran las clases y firmaran el libro de clases, que completaran diversos documentos. Indica que para pasar de plazo a fijo a indefinido, si las profesoras quedaban embarazadas se les hacía contrato indefinido por prórvida, pero no tiene claro porque motivo, respecto a las mujeres que no estaban embarazadas tenían las posibilidades de pasar a contrato indefinido.

OFICIOS:

La parte demandada se desiste del oficio requerido a la AFP Hábitat.

PARTE DEMANDADA FUNDACION CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DUOC:

OFICIOS: La parte demandada se desiste del oficio requerido a la AFP Hábitat.

PARTE DEMANDADA FUNDACION DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE:

OFICIOS: La parte demandada se desiste del oficio requerido a la AFP Hábitat. – Según consta en el registro de audio.

Se formulan las observaciones a la prueba rendida.

NOVENO: <u>En cuanto a la excepción de finiquito:</u>

a) Que la demandada, FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, opone excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada respecto de los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos entre la actora y su representada antes de marzo de 2019, fundado específicamente en la existencia de finiquitos que la demandante suscribió con FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC. Refiere que en aquellos instrumentos se declara expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que por esta vía reclama, tales instrumentos cumplen con todas las formalidades legales, que dispone el artículo 177 del Código del Trabajo, y producen pleno poder liberatorio entre ellas.

Argumenta además que la demandante en los finiquitos válidamente suscritos no hizo reserva de derechos en ninguno de ellos, y han producido el efecto de poner término a cada uno de los contratos que ligaron a las partes todos los anteriores al 9 de marzo de 2019.

De otro lado, FUNDACIÓN DUOC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLÍCA DE CHILE, también opone excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada respecto del contrato de trabajo a plazo fijo suscrito el 11 de marzo de 2003, instrumento en el que se declara expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que ahora viene en reclamar y lo que no es menor, después de haber transcurrido más de 16 años desde el contrato a plazo fijo, sin que haya formulado reclamo alguno, ni ante un órganos administrativo, ni judicial y tampoco ante la propia institución. Añade que en este instrumento no hubo reserva de derechos y cumplió con las formalidades que dispone el artículo 177 del Código del Trabajo, produciendo en consecuencia pleno poder liberatorio.

Por su parte el CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DUOC UC, también opone excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada respecto del contrato de trabajo a plazo fijo suscrito en marzo del año 2005, instrumento en el que se

declaró expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que ahora viene en reclamar y lo que no es menor, después de todo el tiempo transcurrido desde aquél contrato a plazo fijo, sin que haya formulado reclamo alguno, ni ante un órganos administrativo, ni judicial y tampoco ante la propia institución. Añade que en este instrumento no hubo reserva de derechos y cumplió con las formalidades que dispone el artículo 177 del Código del Trabajo, produciendo en consecuencia pleno poder liberatorio.

Igual alegación formula la Fundación Duoc de la Pontificia Universidad Católica de Chile, precisando en este caso que el contrato de trabajo a plazo fijo que suscribieran las partes fue por el período comprendido entre el 11 de marzo de 2003 y el 31 de diciembre de 2003, ocasión en la que la demandante suscribió el respectivo finiquito sin que haya formulado reclamo alguno, ni ante un órganos administrativo, ni judicial y tampoco ante la propia institución. Añade que en este instrumento no hubo reserva de derechos y cumplió con las formalidades que dispone el artículo 177 del Código del Trabajo, produciendo en consecuencia pleno poder liberatorio.

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

c) Que con la finalidad de resolver la controversia planteada fueron incorporados los finiquitos suscritos entre las partes, de su examen se aprecia que todos ellos se firmaron ante Ministro de Fe (Notario Público), que en ninguno de ellos la demandante hizo reserva de derechos, y que en la cláusula tercera se estableció la cláusula de finiquito, que todos estos instrumentos dan cuenta que el término de la relación laboral existente entre las partes concluyó por aplicación de la causal contenida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido entre las partes, de una vinculación contractual comprendida desde marzo a diciembre de cada año.

XEJGXGXXMPK

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

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

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

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

XEJGXGXXMPK

que se dará cumplimiento a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes.

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

De acuerdo a lo anterior, para restarle validez al documento en estudio, la parte demandante debió solicitar la declaración de nulidad del despido fundada en el consentimiento viciado que habría materializado el mismo, correspondiendo de acuerdo al artículo 1698 del Código Civil al trabajador la carga procesal de acreditar en el proceso correspondiente que el finiquito otorgado adolece de un vicio de nulidad y debe, por tanto, ser invalidado, situación que no se ha producido en el presente caso, pues la demandante ninguna alegación formuló en tal sentido y sólo alegó la ineficacia de los mismos.

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

XEJGXGXXMPK

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

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

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

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

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

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

XEJGXGXXMPK

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él».

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

i) Que en consecuencia y del tenor de todo lo razonado en forma precedente, se procederá a acoger la excepción de finiquito opuesta por las demandadas, toda vez que debe darse plena y cabal vigencia a todos los finiquitos suscritos entre las partes pues no se ha alegado ni se ha solicitado declaración de nulidad por afectarles algún vicio que los conviertan en inválidos. Por el contrario, tratándose de acuerdos de

XEJGXGXXMPK

voluntades lícitamente emitidos por quienes concurrieron a su suscripción, deben otorgárseles pleno valor liberatorio a favor del empleador, pues a la luz del contenido de todos ellos, el contrato de trabajo tuvo como causal de término no un despido, sino el vencimiento del plazo convenido por las partes allí individualizadas. A mayor abundamiento, cabe tener presente que, por razones de seguridad jurídica, resulta del todo inaceptable que una declaración de voluntad manifestada libre y espontáneamente, con pleno conocimiento de sus consecuencias, pretenda posteriormente desconocerse en sus efectos por quien concurrió a expresarla, burlando así el objetivo de dar certeza a los hechos manifestados expresamente en un acto propio. Ello mismo ha motivado que se considere al finiquito laboral como equivalente, en cuanto a su fuerza legal, a una sentencia firme y ejecutoriada que pone término a la relación laboral de que se trata por la causal y en las condiciones que allí se estipulan.

j) Que de las principales alegaciones formuladas por la demandante a objeto que se determine que hubo una continuidad en la prestación de sur servicios, pese a que existía esta modalidad de vinculación con la demandada, esto es, suscripción de contratos a plazo de marzo a diciembre de cada año, a contar del año 2003 y hasta diciembre de 2019, para luego suscribir un finiquito, corresponde a que ella prestaba servicios para la demandada en los meses de enero, febrero y marzo de cada año. Sin embargo aquella afirmación no logró se probada, no lográndose corroborar lo expuesto por la demandante y sus testigos con la prueba instrumental incorporada, especialmente correos electrónicos, pues a juicio de esta sentenciadora ninguno de ellos da cuenta que en forma efectiva se efectuaba la prestación de servicios aludida.

Por lo demás refuerza la decisión anterior, la circunstancia que según informe de la AFC Chile Seguro de Cesantía, la demandante accedió al cobro del seguro de cesantía, que en dicho informe se aprecia.

k) Con todo lo expuesto, **la excepción de finiquito será acogida**, como se indicará en la parte resolutiva del presente fallo y en tal caso la validez de los mismos, libera a las demandadas de cualquier discusión relativa a alguna responsabilidad por los períodos anteriores a marzo de 2019, sin que se pueda declarar en tal sentido que la relación laboral por el período anterior pretendido por la actora ha tenido el carácter de continuo en el tiempo.

A mayor abundamiento, la demandante libre y espontáneamente suscribió finiquitos con todas las formalidades legales luego de su extinción, los que no fueron impugnados en el presente juicio, haciendo en consecuencia procedente aplicar la excepción de cosa juzgada, de conformidad con lo establecido en el artículo 2460 del Código Civil, que dispone: *"La transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia, pero podrá impetrarse la declaración de nulidad o la rescisión, en conformidad a los artículos precedentes".*

DECIMO: <u>En cuanto a la excepción de caducidad de la acción de tutela.</u>

a) Que las demandadas, sin perjuicio de la excepción de finiquito, en forma conjunta e independiente, oponen excepción de caducidad de la acción de tutela laboral, atendido que los hechos sobre los que descansa la misma, de haber ocurrido, lo fueron más allá del ámbito temporal autorizado por el artículo 486, inciso final, del Código del Trabajo, esto es, la demandante no interpuso su denuncia dentro de los sesenta días contados desde que se produjo la supuesta vulneración de derechos fundamentales alegada.

Para tal efecto cita el artículo 468 del Código del Trabajo, inciso final que consta en el expediente electrónico que la demanda debe entenderse interpuesta, para todos los efectos legales, con fecha 12 de febrero de 2020, por lo que conforme a la data en que ocurrieron los supuestos hechos que la actora estima como vulneratorios de sus derechos fundamentales, ha transcurrido con creces el plazo para efectuar la denuncia respectiva, y ha operado en consecuencia la caducidad de la acción.

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

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

d) Que de acuerdo a la información que proporciona la carpeta electrónica de la presente causa, la época en que la demandante manifiesta que se produjo el término de sus servicios, 31 de diciembre de 2019, y la fecha de ingresada la demanda a la oficina judicial virtual, 12 de febrero de 2020, la excepción de caducidad respecto de la denuncia de tutela será desestimada.

UNDECIMO: En cuanto a la denuncia de tutela:

a) Que sobre la alegación planteada corresponde precisar que en este caso nos encontramos frente a una denuncia con ocasión del término de los servicios a través de la cual la demandante reclama que el mismo se verificó por represalia de una denuncia que formulara ante la Inspección del Trabajo, esto es, por represalia de parte del empleador, situación que nos permite centrarnos únicamente en la vinculación contractual existente entre la demandante y la FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, considerando el reconocimiento de la propia actora respecto a la época en la que estuvo vinculada con las otras dos demandadas, 2003 y 2005, y luego de haber declarado que ambas vinculaciones concluyeron por vencimiento del plazo convenido en el contrato, esto es, artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo en aquellas épocas.

b) Que en este escenario corresponde indicar que la acción principal deducida dice relación con la infracción a la norma del artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo y sobre lo anterior cabe

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

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos."

c) Que la vulneración en los términos planteada delimita el campo de análisis a la garantía de indemnidad, esto es, inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, relativo al procedimiento de tutela, disposición que integra la circunstancia de vulneración, e incluye que éste también puede producirse por represalia, así dispone que: *"Se entenderá que los derechos y garantías a que se*

refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo".

d) Que la importancia de la garantía de indemnidad fue analizada por el profesor José Luis Ugarte en el año 2004 en el libro "Los derechos fundamentales y relaciones laborales: en el mundo de las palabras", Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N°3/2004, Derechos Fundamentales, Homenaje al Profesor Patricio Novoa Fuenzalida, Sociedad Chilena de Derecho de Trabajo y de Seguridad Social, al sostener que *" … la garantía de indemnidad es fruto de un Derecho del Trabajo lógico y concordante con la finalidad tutelar y protectora de la parte más débil: "frenar los eventuales abusos de una situación de poder que se rotula como de mando y de obediencia, y que es la misma lógica inscrita en el código genético de los derechos fundamentales."*

e) Que en este entendido el espectro o el ámbito que se debe considerar para observar las represalias, es amplio, amplitud que incluso fue recogida a través de la Ley 20.974 de fecha tres de diciembre de dos mil dieciséis, en la que se modifica el artículo 485 inciso tercero en un único artículo como sigue: 1) Reemplazase la oración final del inciso tercero del artículo 485, por la siguiente: *"En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.".*

f) Que así entonces, conocida la premisa que a juicio de ésta sentenciadora debe ser considerada para analizar si en el presente

caso nos encontramos frente a un acto de represalia de parte del empleador, el trabajador tiene la obligación de dar a conocer al ente jurisdiccional los indicios suficientes de la vulneración alegada, quedando entonces en manos del empleador de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, conforme lo previene el artículo 493 del Código del Trabajo, con la finalidad de demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios, toda vez que en términos generales se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, de manera que la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conlleva en base a la Ley 20.260; y en ese sentido al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente, el referido juicio de proporcionalidad y en su caso al trabajador o denunciante sólo le corresponde aportar indicios para ilustrar al tribunal que se ha producido esta para así generar la "duda razonable" al sentenciador, y la existencia de la misma, exigiendo un menor estándar de comprobación, pues se le pide que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

g) Que en este caso y del mérito de la prueba rendida, existe por una parte el relato de la trabajadora que refiere haber formulado la denuncia ante la Inspección del Trabajo, el 3 de septiembre de 2019 y luego a propósito de ella, se verificó un proceso de fiscalización en la empresa por los cambios de su carga horaria que le fuera presentada a través de anexo de contrato el 28 de agosto de 2019, de 22 a 20 horas, y que posterior a ello se produjo el término de sus

servicios. En tal sentido y lo más relevante se incorporó anexo de contrato de agosto de 2019, sin firmar por la demandante, constancia ante la Inspección del Trabajo de 8 de octubre de 2019 y carátula de informe de fiscalización de 16 de septiembre de 2019, antecedente probatorio que de su examen permite a esta sentenciadora considerar que se ha cumplido en la especie con lo previsto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

h) Que no obstante lo anterior, del análisis de aquellos antecedentes, conforme a las premisas indicadas, ésta sentenciadora no se logra formar convicción en orden a que el término de los servicios de la demandante se produjo como un acto de represalia de parte de la demandada, pues aun cuando se colige que la fecha de la denuncia es de 3 de septiembre de 2019, que fue solicitada por trabajadores, que la fecha del informe se verificó el 16 de septiembre de 2019, que el proceso de fiscalización se llevó a cabo por dos días, el 11 y 13 de septiembre, ambos de 2019, procediéndose a entrevistar a un total de 10 trabajadores, que respecto de los resultados de la fiscalización la demandada resultó con infracciones detectadas y multadas, lo cierto es que las materias fiscalizadas distan de aquellas por las que la demandada fue sancionada.

Sobre lo anterior importa dejar establecido que tal proceso de fiscalización no da cuenta que surgiera a propósito de una denuncia que formulara en forma individual la demandante, por el contrario tal requerimiento administrativo se produjo a instancia de un grupo de trabajadores.

i) En tal escenario y conforme al examen de este documento antes singularizado, no es posible otorgar la temporalidad suficiente para considerar que el despido de la demandante obedece a un acto de represalia ejecutado por la demandada, pues no se logra visualizar el nexo causal y conexión temporal entre la denuncia formulada, el proceso de fiscalización con el término de sus servicios, no obstante haberse sancionado a la empresa demandada respecto de la trabajadora denunciante, conforme se consigna en la carátula de informe de fiscalización y que respecto de la sanción por no pago de remuneración íntegra, la demandada indicó que estaba en

negociaciones con ella, pese a desmentido de la actora, en constancia de 8 de octubre de 2019 ante la Inspección del Trabajo.

j) Que en tal escenario y de acuerdo a lo que se viene razonando, la acción deducida en lo principal por la demandante relativa a la vulneración por represalia se rechazará conforme se indicará en la parte resolutiva del presente fallo.

DECIMO SEGUNDO: <u>En cuanto a la caducidad de la acción por calificación de despido.</u>

a) Que las demandadas oponen a su vez excepción de caducidad de la acción respecto de la calificación en el término de sus servicios, por cuanto desde la data del término de los servicios de la demandante y la fecha de ingreso de la demanda, han transcurrido con creces el plazo que dispone el artículo 168 del Código del Trabajo.

b) Que el artículo 168 del Código del Trabajo dispone en su primer inciso que: *"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare."*

c) Que en este escenario considerando las vinculaciones contractuales existentes entre las partes, que han sido reconocidas por la actora, la excepción de caducidad de las demandadas Centro de Formación Técnica DUOC UC y Fundación Duoc de la Pontificia Universidad Católica de Chile, será acogida, pues teniendo presente que aquellos vínculos contractuales concluyeron en diciembre de 2005 y 2003 respectivamente, ha operado con creces el plazo que dispone este precepto legal.

Por el contrario respecto de la excepción de caducidad de la calificación en el término de los servicios de la demandante opuesta por FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, será rechazada pues desde la fecha del término de los servicios que indica la demandante, 31 de diciembre de 2019 y la fecha de ingreso de la demanda por la oficina judicial virtual, no ha transcurrido el plazo que contempla aquella disposición legal.

DECIMO TERCERO: **<u>En cuanto a la calificación en el término de los servicios</u>**.

Que en cuanto a la petición subsidiaria relativa a declarar que el despido de que fue objeto la demandante el 31 de diciembre de 2019, fue injustificado y con abierta omisión de lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo, al haberse producido de manera verbal, corresponde indicar que la alegación planteada se debe analizar a partir del tipo de vinculación que existió entre las partes.

En efecto, las partes por el año 2019 se mantuvieron vinculadas en virtud de un contrato a plazo, cuyo período de vigencia se extendió entre el 6 de marzo de 2019 y el 31 de diciembre de 2019.

Que en tal escenario si bien con la sola suscripción del contrato de trabajo se puede entender que el término del vínculo contractual existente entre las partes expira con la llegada del plazo convenido, aquella circunstancia no exime a la demandada a dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo y dar el aviso respectivo, afirmación que se colige del tenor de la norma antes citada y en también en opinión del ente administrativo, Dirección del Trabajo, organismo que expresa que: *"El empleador debe comunicar por escrito, ya sea personalmente o por carta certificada al domicilio del trabajador especificado en el contrato de trabajo, el aviso de término de la relación laboral dentro de 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, cuando se aplican las siguientes causales: - Vencimiento del plazo convenido en el contrato (término del contrato de plazo fijo por artículo 159 N°4) - Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (término de la obra o faena por artículo 159 N°5) - Por faltas disciplinarias Por haber incurrido el trabajador en alguna de las causales o hipótesis contempladas en el artículo 160 (causales del artículo 160) En tanto, el plazo de notificación será de 6 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, cuando se aplica término del contrato por caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 N°6)."*

En tal escenario y observando del examen de la prueba incorporada por la parte demandada, donde se aprecia que este litigante incorporó comprobante de envío postal dirigido a la actora de 30 de diciembre de 2019, más no incorporó ningún otro antecedente que diera cuenta de tal hecho y la circunstancia que la parte demandante alega en su libelo pretensor que el

término de los servicios se ha producido de manera verbal en enero de 2020, noticia que habría recibido en aquella fecha y no en forma legal, considerando que el contrato pactado por las partes en el año 2019, era a plazo cuya vigencia se extendió desde el 9 de marzo de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2019; teniendo presente a su vez que la no acreditación del envío de la respectiva comunicación de término de servicios puede ser sancionada en instancia administrativa, a partir de lo previsto en el artículo 162 inciso octavo del Código del Trabajo, en la especie ha de concluirse que el término de los servicios existente entre las partes se ha producido por vencimiento del plazo convenido en el contrato y no de manera verbal como lo afirma la actora, por lo que la petición subsidiaria de calificación de término de servicios reclamada, será rechazada como se indicará en la parte resolutiva del presente fallo, causal que es del todo procedente atendida la naturaleza del contrato que vinculaba a las partes y que refuerza lo expuesto por la parte demandada en orden a que en la especie no ha habido despido, sino vencimiento del plazo convenido entre las partes.

A mayor abundamiento, cabe señalar que tanto demandante, como todos quienes comparecieron en estrados mencionaron que hubo una propuesta en la nueva modalidad de contratación de los docentes para el año 2020 que garantizaba una carga horaria, y que fue la misma demandante quien expresó en su libelo pretensor que ella, no obstante el tiempo transcurrido para llevar a cabo la conversación con la empresa respecto de este cometido, manifestó que no le interesó, aludiendo las motivaciones para ello.

DECIMO CUARTO: En cuanto a la declaración de único empleador.

Que, finalmente y con la finalidad de determinar si las demandadas constituyen una unidad económica de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo, cabe señalar que para resolver la controversia planteada es menester tener presente que la unidad económica "se caracteriza porque las sociedades y/o personas individuales que las integran, aun siendo Independientes entre sí desde una perspectiva formal, actúan, sin embargo, con arreglo a criterios de subordinación que permiten identificar más de aquella pluralidad, una cierta unidad económica (Sergio Gamonal Contreras "La libertad sindical y los grupos de empresas", revista laboral Chilena N" 91, noviembre de 200, Págs., 49 y siguientes).

Además ese empleador único, esa unidad económica con distintos nombres, personas o identidades queda "obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieron a los trabajadores quienes podrán demandar en juicio ordinario del trabajo,..."

A juicio de esta sentenciadora, la unidad económica requiere que se den en la especie los siguientes elementos comunes respecto a las empresas que se pretende se declaren como unidad, estos, a saber:

- Confusión, identidad o relación de patrimonios entre sociedades del grupo.
- Empresas que comparten representantes, o directores, o ejecutivos.
- Domicilio común, funcionamiento en el mismo inmueble.
- Apariencia externa de unidad empresarial.
- Gestión común, dirección o administración de alguna o algunas de las sociedades por otra.
- Prestación de servicios simultánea o sucesiva en las empresas del grupo (personal indiferenciado).
- Ejercicio del mismo rubro o giros complementarios.

Que sobre lo anterior es preciso recordar que el artículo 3º del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por "empleador" en los términos que a continuación se indica: *"Para todos los efectos legales se entiende por: a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.*

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

XEJGXGXXMPK

Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código."

En este sentido el artículo 3º del Código del Trabajo reconoce la posibilidad que la identidad legal de la empresa pueda ser objeto de burlas o infracciones por el empleador, permitiéndose revisar el formalismo jurídico de los distintos

entes societarios adoptados por una empresa que se divide, traspasa sus bienes o desaparece del mercado para eludir sus obligaciones laborales. Así, es la empresa, con sus diversas manifestaciones, y no sólo la personalidad jurídica sobre la que se estructura, el objeto de atención del legislador.

Del análisis de la norma antes transcrita, la prueba rendida en juicio, en especial informe evacuado por la Dirección del Trabajo, no es posible determinar que en la especie se dé la figura prevista en el inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo, que ha sido reclamada por la parte demandante, por lo que se procederá a rechazar la demanda sobre este punto.

DECIMO QUINTO: <u>En cuanto al cobro de prestaciones:</u>

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

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

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

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

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

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

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 32, 160, 168, 172, 173, 420, 425 a 432, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se declara:

I. Que se acoge la excepción de finiquito deducida por las demandadas.

II. Que se rechaza la excepción de caducidad de acción de tutela, opuesta por las demandadas.

III. Que se rechaza la denuncia de tutela, en todas sus partes.

IV. Que se acoge la excepción de caducidad de la acción de calificación de término de los servicios deducida por las demandadas Centro de Formación Técnica Duoc UC y Fundación Duoc De La Pontificia Universidad Católica De Chile.

V. Que se rechaza la excepción de caducidad de la acción de tutela y de despido deducida por Fundación Instituto Profesional Duoc Uc.

VI. Que se rechaza la demanda en todas sus partes.

VII. Que se omite pronunciamiento respecto de las demás excepciones opuestas por la demandada.

VIII. Que cada parte deberá soportar las costas del juicio.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico a las partes, ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, archívense los antecedentes.

RIT: T-25-2020

Dictada por Alondra Castro Jiménez, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.

Firmada por Patricia Agüero Gaete, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, solo para efectos computacionales.

Patricia Andrea Agüero Gaete
Juez
Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel
Catorce de julio de dos mil veintitrés
10:45 UTC-4

XEJGXGXXMPK

A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl