

Santiago, veintiocho de octubre de dos mil veinte.

VISTOS:

PRIMERO: Que comparece CARMEN TYARE MOLINA ENCALADA, tecnóloga médico, domiciliada en Santos Dumont N° 867, departamento 301, comuna Recoleta, e interpone demanda en procedimiento de aplicación general en contra de UNIVERSIDAD MAYOR, institución de educación superior, representada para estos efectos por don Víctor Lara Garrido, ambos domiciliados en San Pío X N° 2422, Providencia.

Expone ser Tecnólogo Médico mención en Laboratorio clínico, Hematología y Banco de Sangre, egresada de la Universidad de Chile, con grado de Magíster en Pedagogía Universitaria.

Fue contratada por la Universidad Mayor a contar del 1 de Marzo de 2011. Con anterioridad, y a contar de Mayo de 2010, se había desempeñado en la Universidad Mayor efectuando labores académicas y docentes, primeramente reemplazando a la Coordinadora de Mención Bioanálisis Clínico, Hematología y Banco de Sangre, con jornada de 32,5 horas. Cuando terminó dicho reemplazo, continuó trabajando en labores de docencia, por un menor número de horas, hasta suscribir contrato de trabajo a plazo indefinido en Marzo 2011, con jornada de 22,5 horas semanales, como Coordinadora de Campo Clínico. En el año 2013 se le aumentó la jornada a 32,5 horas semanales. Cuando asumió la Dirección Docente, se modificó nuevamente la jornada, quedando con 45 horas semanales.

Señala que pese a que sus servicios eran eminentemente de carácter laboral, con sujeción horaria, obligación de asistencia, fiscalización superior inmediata, entre Mayo de 2010 y febrero de 2011, sus servicios se pagaron como honorarios, exigiéndole emitir boletas por los servicios docentes.

A la fecha del despido se desempeñaba como Directora Docente en la Escuela de Tecnología Médica, dependiente de la facultad de Ciencias de la Universidad Mayor, cuyo Decano es don Enrique París Mancilla, siendo el Director de la Escuela don Víctor Silva Vargas.



Indica trabajó 9 años, 4 meses y algunos días para su empleadora.

Refiere que si bien nunca se le entregó descripción de cargo, sus labores como Directora Docente estaban relacionadas con todos los procesos necesarios para apoyar a la Dirección de Escuela, en el desarrollo y supervisión de las actividades y procesos relacionados con el año académico. También le correspondía apoyar a la Dirección de Escuela, en el desarrollo y supervisión de las actividades de ésta y analizar inquietudes de docentes y estudiantes relacionadas al desarrollo de actividades académicas y de índole curricular, además de coordinar actividades de vinculación con el medio. El cargo no tenía atribución alguna en materia de presupuesto, ni acceso a decisiones de carácter estratégico relacionadas con la Escuela.

Su superior jerárquico y dependencia directa era el Director de la Escuela don Víctor Silva Vargas y la dependencia superior el Decano de la Facultad de Ciencias, Dr. Enrique París Mancilla.

En cuanto a la remuneración, afirma se componía de sueldo base y dos asignaciones no imponibles: Movilización docente y Colación docente. La remuneración total pactada para la jornada de trabajo ascendía a \$ 2.471.895.

Narra fue desvinculada a contar del 14 de Septiembre de 2019, invocando la demandada la norma del artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, esto es, “Desahucio escrito del Empleador”. La desvinculación no se comunicó con la debida anticipación legal. Tampoco se le entregó materialmente carta de despido ni la recibió en mi domicilio.

Suscribió finiquito en que se le pagó la suma de \$22.247.055, por concepto de indemnización por 9 años de servicios, más indemnización sustitutiva del aviso previo por \$2.247.055, además de la suma de \$1.009.662, como compensación de feriados. Se descontó de las sumas a pagar, la cantidad de \$3.180.805, por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía.



Al suscribir el finiquito, hizo expresa reserva, de puño y letra, de los derechos para demandar la improcedencia o falta de justificación del despido, así como la devolución de dicha suma.

Alega la improcedencia de la causal de despido, invocando la disposición del artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador.

Cita la norma y estima que, no puede entenderse que tenía la representación del empleador con facultades generales de administración, en los términos que exige la ley para autorizar el libre despido, sin motivación expresa, ya que estaba sometida a la Dirección de la Escuela, con dependencia jerárquica del Director, quien a su vez estaba sometido a dependencia del Decano de la Facultad, con quien no tenía vía directa de relación.

Relata que toda su actividad como Directora Docente estaba sometida a controles estrictos y formales, no pudiendo variar políticas, criterios o cursos de acción. No tenía facultades para contratar o despedir docentes, la evaluación del desempeño de éstos tampoco era de su competencia, pudiendo sólo hacer recomendaciones en tal sentido. No tenía más cercanía con la administración general de la Facultad que aquella que corresponde a un empleado de nivel medio superior.

Agrega tampoco podía introducir modificaciones en la malla curricular de la Escuela, que se decide por un Comité Curricular que preside el Director de Escuela, ni los programas de estudio de las diferentes asignaturas, todo lo cual requiere aprobación de la Vicerrectoría Académica. En definitiva, su labor se encontraba circunscrita al cumplimiento estricto de todas las normas, procedimientos y manuales definidos por las autoridades superiores de la Universidad, los que debía cumplir y hacer cumplir.

Estima no puede estimarse que se encuentre en la primera hipótesis de la norma referida, que permite al empleador el libre despido, tampoco puede estimarse que su labor correspondiera a la de un trabajador de exclusiva confianza, cualidad que debe emanar de la naturaleza del cargo.



Sostiene que la mera circunstancia de ser Directora Docente de una carrera universitaria no torna la naturaleza del cargo como uno de exclusiva confianza. Más aún cuando expresamente se encontraba sujeta a dependencia inmediata del Director de Escuela, lo que denota desde ya, que la confianza depositada por su empleador no era distinta de la que se deposita en cualquier docente universitario, sin que estuviera en una situación excepcional en relación a otros.

Plantea que era tal el grado de dependencia que se le asignaba a nivel de la Escuela de Tecnología Médica que la cónyuge de don Víctor Silva, Director de la Escuela, doña Claudia Abarca Castro, que desempeñaba el cargo de Coordinadora de Mención Bioanálisis, Clínico, Hematología y Banco de Sangre y era además encargada de los Laboratorios Multifuncionales Docentes de la Escuela, pese a que supuestamente su cargo era dependiente del suyo, no sólo se inmiscuía en el trabajo de la actora, sino que le exigía explicaciones y se permitía darle órdenes directas respecto del mismo.

Aduce que su despido no se encuentra ajustado a derecho puesto que, la función como Directora Docente no es un cargo de jefatura que le otorgara poder para representar al empleador con facultades generales de administración, ni es tampoco una función que por su naturaleza pueda ser calificada como de exclusiva confianza del empleador, ya que no solamente accedió a él después de una carrera docente, sino que de acuerdo a las disposiciones textuales y concretas del contrato de trabajo, debía ejercerla siguiendo instrucciones, manuales, procedimientos, etc., en los que no le cabía injerencia, estando sometida a todos los controles del quehacer universitario, por lo que el libre despido, no causado ni justificado, es improcedente en el caso.

Argumenta procede la restitución de la suma descontada de sus haberes por concepto de aporte del seguro de cesantía.

Refiere ejerce conjuntamente, acción de nulidad del despido, reiterando que su relación laboral con la Universidad Mayor se inició no en Marzo de 2011, como aparece en el contrato de trabajo, sino en Mayo de 2010, vinculada al departamento (área) Escuela de Tecnología Médica, siendo su jefe directo don Víctor Silva Vargas.



Entre los meses de Mayo de 2010 y Marzo de 2011, en que finalmente se le extendió contrato de trabajo, en que cumplió labores de reemplazo y docencia, no se enteraron sus cotizaciones previsionales, simulándose una relación de prestación de servicios de carácter civil, en circunstancias que las labores se realizaban bajo vínculo de subordinación y dependencia, con obligación de asistencia y de cumplimiento de jornada y bajo fiscalización superior inmediata.

Indica que la demandada tenía obligación de enterar cotizaciones previsionales en los respectivos institutos, ya que el trabajo se realizaba bajo vínculo de subordinación y dependencia, en la sede de la Universidad e incluía otras labores además de aquellas propias de impartir una asignatura. Hace presente que cuando suscribió contrato, a contar de Marzo de 2011, no varió su forma de trabajo ni su dependencia funcionaría.

Afirma deberá declararse la nulidad del despido, condenando a la demandada al pago de sus remuneraciones y demás beneficios contractuales hasta la convalidación legal del despido.

Solicita condenar a la demandada al pago del incremento legal del de la indemnización convencional por años de servicios, por \$6.674.117; restitución de la suma descontada por aportes del empleador al seguro de cesantía, de \$3.018.805; y remuneraciones devengadas y que se devenguen hasta la convalidación legal del despido, sobre la base de una remuneración mensual de \$2.471.895. Todo con reajustes e intereses, y costas.

SEGUNDO: Que, contesta la demandada, solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes, por no ser efectivos los hechos en que se funda.

Previamente, niega expresa y formalmente todos los hechos que le sirven de fundamento, por lo que estima será carga legal de la parte demandante acreditar sus dichos.

Precisa que es efectivo: 1.- Que entre las partes existió una vinculación de naturaleza laboral, la que comenzó el día 1° de marzo de 2011 y terminó el día 13 de septiembre de 2019; 2.- Que la relación laboral terminó por aplicación de la causal contenida en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, es decir, desahucio escrito del empleador; 3.- Que la



remuneración de la demandante ascendía a \$2.471.895.-, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo; y 4.- Que la demandante recibió el pago de las cantidades consignadas en el finiquito, haciéndose descuento por aporte del empleador al AFC, por \$3.018.805.

Explica el funcionamiento y estructura de la universidad demandada, debiendo ceñirse estrictamente a los planes y reglamentos que regulan el gobierno y la vida universitaria que han sido considerados por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile), al renovar la acreditación institucional por un período de cinco años, hasta el año 2020, en el área de Gestión Institucional como de Docencia de Pregrado, esto es la formación de profesionales.

Afirma que el perfil y los lineamientos institucionales y educacionales que Universidad Mayor ha plasmado en su reglamentación interna, resultan obligatorios para todas las personas que se vinculan a ella, por distintos motivos, pero especialmente, para quienes ejercen la docencia y para quienes la reciben.

Refiere cuenta con personal docente, el que puede vincularse de dos maneras: por jornadas o por horas. Tal distinción dice relación con el compromiso y la disponibilidad de tiempo fuera de las clases que debe cumplir el docente, es decir, con la mayor o menor pertenencia a la Universidad.

Los docentes con jornada, que a su vez se clasifican en docentes con jornada completa y docentes con jornada parcial, se vinculan contractualmente con Universidad Mayor a través de un contrato de trabajo, quedando sometidos a todos los derechos y obligaciones que dicha relación laboral genera. Este tipo de docentes cumplen estrictamente una jornada de trabajo, media o completa, disponen de un espacio físico privado, tienen horario de trabajo predeterminado, cumplen además otras funciones administrativas, etcétera.

Por su parte, los docentes por horas se vinculan contractualmente con Universidad Mayor a través de un contrato consensual de prestación de servicios profesionales a honorarios, y concurren a desarrollarlos sólo en las horas en que les corresponde, las que, por regla general, son convenidas entre las partes. Estos docentes no cumplen una jornada de trabajo,



no disponen de un espacio físico privado, no tienen horario de trabajo, no cumplen otras funciones administrativas.

Explica que la actora, al interior de Universidad Mayor prestó servicios en las dos categorías antes analizadas, es decir, como docente con jornada, vinculada con Universidad Mayor a través de un contrato de trabajo y como docente hora, vinculada con Universidad Mayor a través de un contrato consensual de prestación de servicios profesionales a honorarios. Tales modalidades fueron ejecutadas en dos etapas diversas.

En una primera etapa, la actora prestó servicios civiles a honorarios de forma intermitente entre el mes de mayo de 2010 y el mes de febrero de 2011. Luego, a partir del 1° de marzo de 2011 se vinculó a la demandada como trabajadora dependiente, de manera permanente y continua, en virtud de un contrato de trabajo, hasta el 13 de septiembre de 2019.

La diferencia entre la primera y la segunda etapa radica precisamente en la intensidad de los servicios prestados, los que en cada caso tienen las notas distintivas que se han señalado de manera precedente.

Reclama la inexistencia de relación laboral en el periodo de mayo de 2010 a febrero de 2011. Destaca que la actora en su ejercicio libre de la profesión de tecnóloga médica y como una actividad accesoria a tal profesión, a partir del mes de mayo de 2010, comenzó a prestar servicios profesionales a honorarios para la Universidad Mayor, realizando, a lo largo de su permanencia en la Universidad, labores intermitentes de docencia. Tales actividades profesionales siempre fueron ejecutadas sin sujeción a jornada alguna, sin la exigencia de exclusividad en la prestación, debiendo, naturalmente, por razones de funcionamiento del establecimiento educacional, ser informado semestralmente el día y la hora en que debía prestar sus servicios. No tenía una relación laboral con la demandada y además, tenía libertad y disponibilidad para prestar sus servicios para terceros.

Por los servicios profesionales prestados intermitentemente por la actora, se le pagaba un honorario mensual, calculado en base a las horas de docencia realizadas, el que era liberado contra la emisión de la correspondiente boleta de honorarios. Tales sumas se encuentran



totalmente pagadas, no adeudándose pagos con respecto a dicha prestación de servicios de tipo civil.

Reitera que en el desempeño de sus servicios profesionales, la demandante era absolutamente autónoma, no teniendo obligación siquiera de concurrir diariamente a la Universidad demandada. Tampoco esta labor implicaba exclusividad, pudiendo, por lo tanto, prestar servicios para terceros, como efectivamente lo hizo. Junto a ello, la actora no tenía obligación alguna de cumplir horarios ni jornada de trabajo, no disponía de un lugar específico de trabajo, no recibía órdenes ni directrices acerca de la forma de prestar sus servicios, no tenía supervisión ni control de ninguna especie de su horario, servicios ni jornada, y menos aún, tenía exclusividad en la prestación de los mismos. Estos no fueron bajo vínculo de subordinación o dependencia, por lo que no pueden enmarcarse en una relación de orden laboral amparada por las disposiciones del Código del Trabajo.

Sostiene que al no existir entre las partes un vínculo de naturaleza laboral ininterrumpido en la época señalada, cuya declaración siquiera se ha solicitado en el libelo, siendo requisito sine qua non para que pueda prosperar la acción entablada, es

que la acción de nulidad de despido debe ser desechada.

Enfatiza en que no se ha ejercido la acción de declaración de relación laboral, como supuestamente habría existido en la tesis de la contraparte, esto es: de forma ininterrumpida desde mayo de 2010. Tal solicitud es necesaria, a fines de conectar aquél con el periodo de entre marzo de 2011 y septiembre de 2019. Es precisamente la declaración de una relación laboral con inicio en mayo de 2010 la que sustentará una declaración de nulidad del despido. Esto es evidente, toda vez que con respecto al tiempo de relación laboral efectivo y reconocido como tal por la Universidad; es decir, desde 1° de marzo de 2011 al 13 de septiembre de 2019, se ha cumplido íntegramente con el pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales, junto a toda obligación laboral, por parte de Universidad Mayor.

Hace presente, que siquiera se señalan en la demanda cuales serían los hechos por los cuales debería calificarse como trabajadora a la demandante por el periodo indicado. Es más, no se menciona quién o quiénes habrían sido sus superiores, quién le entregaba



órdenes o instrucciones ni para qué Escuela o Facultad se desempeñó o en qué calidad, limitándose a señalar escuetamente que “mis servicios eran eminentemente de carácter laboral, con sujeción horaria, obligación de asistencia, fiscalización superior inmediata”.

Señala solamente que prestó servicios reemplazando a la Coordinadora de Mención Bioanálisis Clínico, Hematología y Banco de Sangre, con una jornada de 32.5 horas. Luego, que prestó servicios como docente, sin señalar desde cuándo, de qué cátedras se trató, cuántas horas a la semana lo realizó o en qué Escuela lo hizo, solamente refiere que fue “por un número menor de horas”. No se aportan hechos en lo absoluto que permitan establecer las circunstancias por los cuales ha de calificarse la prestación de servicios como una relación laboral. No hay referencia alguna a cuáles serían o de quién provendrían las instrucciones que habría recibido de la demandada, qué funciones desempeñó o de qué manera fallándose así en especificar cuáles son, concretamente, los indicios de laboralidad.

Sostiene que la insuficiencia procesal advertida, y que determina un claro incumplimiento de lo previsto en el artículo 446 del Código del Trabajo, se ve agravada, toda vez que en parte alguna se solicita, como petición concreta, que se declare la existencia de una vinculación de naturaleza laboral entre las partes por el periodo que va desde mayo de 2010 a febrero de 2011. Invoca jurisprudencia.

La actora pretende en su demanda, que el despido del que fue objeto con fecha 13 de septiembre de 2019 sea declarado nulo y se aplique la correspondiente Ley Bustos, a la luz de que la relación laboral habría iniciado con anterioridad a marzo de 2011, esto es, en mayo de 2010, sin que exista una petición concreta para que se declare existencia de relación laboral ininterrumpida en el libelo.

Además, expone simplemente “no se enteraron mis cotizaciones previsionales” originadas en el periodo que prestó servicios intermitentes a honorarios para la Universidad demandada. Más resulta que tampoco acciona cobrando aquellas, como petición del libelo.

Opone excepción de finiquito, señalando que el 14 de septiembre de 2019, las partes suscribieron el finiquito de la relación laboral, con sujeción al artículo 177 del Código del Trabajo, el que fue firmado por ambas partes, siendo ratificada la firma de la trabajadora



ante la Notario de Santiago, doña Margarita Moreno Zamorano con fecha 1° de octubre de 2019. Reseña las estipulaciones del finiquito, estimando que las partes le confirieron mutuamente el más amplio poder liberatorio con relación al contrato de trabajo que las vinculó, y a los derechos y obligaciones que de él emanaron, cualquiera fuese su magnitud, renunciando a las acciones correspondientes.

Con respecto a la reserva de acciones, plantea que si se hace por parte del trabajador una reserva de derechos, ella debe ser concreta y precisa; a contrario sensu, una reserva de derechos que se hace en términos genéricos no es eficaz. Efectivamente, en el caso del finiquito firmado por la actora, se hace una reserva específica, dándose cuenta de la voluntad de ella de cuestionar alguna vulneración de derechos fundamentales, discriminación, la justificación de su despido, no pago de prestaciones e indemnizaciones y por el aporte del seguro de cesantía, pero en ningún caso incluyéndose la acción de nulidad del despido o aquella tendiente a establecer la existencia de una relación laboral.

Concluye la demandante suscribió un finiquito con Universidad Mayor por el cual se extinguieron definitivamente los efectos de la relación laboral que vinculó a las partes, y cualquier otro tipo de relación, renunciando, a mayor abundamiento, a todas las acciones que pudieren derivarse de la misma, excepto a aquellas señaladas expresamente, pues consignó que se reserva derechos y acciones.

Aclara la excepción comprende, sin lugar a duda, la acción de nulidad de despido, lo que pide sea así declarado.

En subsidio de la excepción de finiquito, y para el improbable evento de ser desestimada, la acción de nulidad se encuentra en exceso prescrita, toda vez que los hechos en que se sustenta ocurrieron durante la vigencia de su vinculación intermitente a honorarios que existió entre las partes, es decir, aquella que terminó en febrero de 2011.

Cita el artículo 510 inciso 3° del Código del Trabajo, indicando que la acción para demandar la nulidad del despido prescribe en el plazo de 6 meses a contar de la suspensión de los servicios, en este caso, desde que fue suspendida la supuesta relación laboral, el 28



de febrero de 2011 por lo tanto, la prescripción para reclamar la nulidad de dicho despido o ejercitar tal acción prescribió en el mes de agosto de 2011.

Estima se debe rechazar en términos absolutos y con condena en costas, la demanda de nulidad de despido por encontrarse prescrita la acción para su cobro.

En subsidio de todo lo anterior, hace presente que, ante la invocación de la acción de nulidad del despido, no se ha solicitado en las peticiones concretas del libelo ni el cobro de cotizaciones previsionales, ni el pago de las mismas hasta la convalidación del despido. Más se hace igualmente presente que resulta improcedente la sanción de nulidad del despido, siendo inaplicable el artículo 162 del código del trabajo para el caso. Explica que la sanción dispuesta en el artículo 162 del Código del Trabajo cobrará aplicación única y exclusivamente cuando el empleador ha retenido y no enterado las cotizaciones previsionales, pero en caso alguno si el empleador no retuvo a los trabajadores el valor de tales cotizaciones, sea porque es de su cargo (ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por ejemplo) o porque las partes convinieron un contrato de prestación de servicios independientes no sujeto a la legislación previsional, el cual posteriormente ha sido calificado como un contrato de trabajo por los tribunales de justicia, o porque hubo un error en el pago de alguna prestación remunerativa que también es posteriormente declarada por los Tribunales.

En el mismo orden de ideas, la sanción in comento, tampoco cobrará aplicación cuando la existencia de relación de naturaleza Laboral ha sido declarada en la sentencia.

Expone que la Universidad Mayor, como toda corporación educacional, se configura una entidad jerarquizada, cuya administración descansa en un Directorio, compuesto por nueve miembros. La Dirección General de la Universidad rece en la Rectoría, la que está a cargo del Rector, el que es asesorado en el desarrollo estratégico de la Universidad, en las áreas académica, financiera y administrativa, por el Comité Directivo. Junto al Rector, encontramos al Secretario General, que es un directivo superior que depende del Rector, oficia como Ministro de Fe de la Universidad y tiene las funciones y atribuciones que los



Estatutos y el Reglamento de Organización Y Funciones de la Universidad Mayor le confieren.

En el plano académico, el máximo organismo colegiado está compuesto por el Consejo Académico, el que está integrado por el Rector, los Vicerrectores, el Vicerrector Académico y de Aseguramiento de la Calidad, y los Decanos de las Facultades. A su vez, el máximo organismo unipersonal está constituido por la Vicerrectoría Académica y de Aseguramiento de la Calidad, que es el organismo encargado del desarrollo académico, docente y de los procesos de acreditación nacional (institucional y de carrera) e internacional con Middle States Commission on Higher Education (MSCHE),

y que está en manos del Vicerrector Académico y de Aseguramiento de la Calidad.

Debajo de esta Vicerrectoría, y siempre en el plano académico, se encuentran las Facultades y las Escuelas. Las primeras, a cargo de un Decano, son los máximos organismos de gestión académica de la Universidad que reúnen áreas afines del conocimiento y, las segundas, en manos de un Director de Escuela, son los máximos organismos de gestión académica de las carreras que imparte la Universidad. En las Facultades se reconoce, además, la existencia de un Vicedecano, que es un directivo que colabora con la máxima autoridad de la Facultad.

Corresponde a las Escuelas realizar la docencia, participar en actividades de investigación y realizar extensión y servicios a la comunidad de acuerdo a su planificación anual. Deben velar por el efectivo y eficiente desarrollo de los programas, planes de mejoramiento continuo y quehacer docente y brindar junto a los directivos, coordinadores y docentes de sus unidades, una atención permanente y preferente a sus estudiantes, controlando su rendimiento académico.

Argumenta que el director docente, que depende del director de escuela, es un cargo de tipo directivo. Se desempeña de manera transversal a la Escuela o carrera donde se

desempeña, en este caso la Escuela de Tecnología Médica.



Explica que el contrato se extendió hasta el 13 de septiembre de 2019, oportunidad en la cual la Universidad demandada le puso término por desahucio escrito del empleador, conforme lo previene el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo. Por este motivo y en virtud de la causal aplicada, no era necesario una causa o motivación, atendido el cargo que ejercía la actora.

La decisión exoneratoria se informó como es debido, a la Inspección del trabajo, vía internet, además de enviarse comunicación vía Correos de Chile al domicilio de la ex trabajadora, consignado en el Contrato de trabajo.

Teniendo presente la casual invocada, el día 1° de octubre de 2019 la actora firmó su finiquito percibiendo la suma de \$22.709.807, haciendo una reserva de derechos específica, en la cual, según reconoce en el libelo, no se incluyó la acción de nulidad del despido.

Destaca que el término es justificado. Entiende como elemento determinante y diferenciador de la causal in comento, que no requiere de expresión de causa alguna, bastando para su concurrencia la mera manifestación unilateral de voluntad del empleador, otorgada por escrito, de no continuar en el contrato de trabajo celebrado.

Plantea que en el caso la actora indudablemente ejercía un cargo de exclusiva confianza, pues las atribuciones que tenía le permitían influir sustancialmente en la marcha del negocio, ya que le correspondía precisamente Planificar, administrar, supervisar y actualizar permanentemente los procesos relacionados con el año académico (contratación docente, carga horaria, asignación de asignaturas, distribución de salas, entre otros.), con el objetivo de difundir, gestionar y estructurar los cursos de acuerdo a las asignaturas y niveles; Planificar y valorizar cada periodo académico, de acuerdo al plan de estudio y al reglamento académico; Organizar la administración de pruebas y exámenes; Mantener actualizada la situación académica de los alumnos regulares de la carrera, ateniendo y analizando las diversas situaciones y problemáticas curriculares, dando respuesta y/o derivando a las autoridades correspondientes, además de realizar convalidaciones de estudios y las gestiones necesarias para su correcta carga académica; Recolectar y analizar inquietudes de docentes y estudiantes relacionadas al desarrollo de actividades académicas



y consolidarlas con los resultados de la evaluación docente, presentándolas para la toma de decisiones de las Escuelas; Mantener una relación fluida y permanente con los docentes, además de participar en reuniones académicas y/o administrativas

programadas por la Dirección de Escuela; Apoyar a la Dirección de Escuela, en el desarrollo y supervisión de las actividades docentes de sus respectivas carreras, además de participar en el desarrollo de acciones relacionadas con las áreas de Postítulo y Postgrado, Aseguramiento de la Calidad, Extensión y Asuntos Nacionales e Internacionales; Generar informes y presentar indicadores de gestión de sus funciones, a fin dar a conocer los resultados de esta, proponiendo mejoras continuas relacionadas a la optimización de ella; Interactuar sinérgicamente con jefatura directa y equipo en general con el fin de favorecer y fortalecer las gestiones de la Escuela; y por último, Asumir funciones y participar en actividades emergentes vinculadas a su cargo, a la Facultad, Escuela y/o a la Universidad en general.

Cita caso similar.

Concluye que ajuntándose a derecho la causal de término de contrato de invocada, la demanda debe ser rechazada.

En cuanto a las prestaciones demandadas, sostiene nada adeuda a la actora, y que resulta procedente el descuento realizado, aún para el caso que la causal fuese declarada injustificada, indebida o improcedente.

de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo

Solicita declarar que se acogen las excepciones y/o defensas opuestas, rechazándose, en definitiva, la demanda de autos en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria las partes no arribaron a conciliación. Se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Que la trabajadora fue desvinculada el día 14 de septiembre de 2019, invocándose por su empleador la causal establecida en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo. 2. Que su remuneración ascendía a la suma \$2.0457.055. 3. Que suscribió finiquito en el cual se le pagó los años de servicio, la



indemnización sustitutiva del aviso previo, además se le compensó los feriados y se descontó el aporte del empleador al seguro de cesantía. 4. Que el descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía fue la suma de \$3.018.805.-

CUARTO: Que, se establecieron como hechos a probar: 1. Fecha de inicio de la relación laboral. 2. Efectividad de no encontrarse pagadas las cotizaciones de seguridad social

durante toda la relación laboral. 3. Efectividad de que la actora se encuentre en la situación jurídica por la cual pueda ser desvinculada invocándose la causal utilizada por el empleador. Hechos que lo justificarían. 4. Efectividad de proceder la sanción de nulidad del despido y efectividad de proceder la devolución al aporte al seguro de cesantía.

QUINTO: Que, en la audiencia de juicio, las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandada:

Documental:

1. Contrato de trabajo, de fecha 1° de marzo de 2011, otorgado entre doña Carmen Molina Encalada y Universidad Mayor, debidamente suscrito;
2. Anexo de contrato de trabajo, de fecha 16 de julio de 2016, otorgado entre doña Carmen Molina Encalada y Universidad Mayor;
3. Copia simple de carta de aviso de despido, de fecha 13 de septiembre de 2019, dado por Universidad Mayor a doña Carmen Molina Encalada; de Comprobante de envío por carta certificada vía Correos de Chile con fecha 13 de septiembre de 2019 y de envío vía internet a la Dirección del Trabajo correlativo N° 99666;
4. Finiquito de contrato de trabajo, debidamente suscrito por ambas partes y ratificada la firma de doña Carmen Molina Encalada ante Notario Público con fecha 1° de octubre de 2019;
5. Copia simple de descripción de cargo de Director Docente en Universidad Mayor;



6. Copia simple de Reglamento interno de orden higiene y seguridad de Universidad Mayor;

7. Copia simple de sentencia en causa RIT T-607-2019 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de fecha 5 de noviembre de 2019 y su respectivo certificado de ejecutoria.

Testimonial:

1. Óscar David Leyton Ríos, C.N.I. N° 15.631.885-K, y
2. Claudia Arabia Garrido, C.N.I. N° 9.974.975-K.

Oficios:

1. Afp Habitat S.A.
2. Isapre Banmédica S.A.,
3. Afc Chile Ii S.A.

-Parte Demandante:

Documental:

1. Finiquito laboral firmado con reserva de derechos.
2. Boletas de Honorarios de la actora a Universidad Mayor desde Mayo de 2010 a Marzo de 2011.
3. Correo electrónico de fecha 23 de Septiembre de 2019, recibido por la actora a raíz de su desvinculación.
4. Cadena de Correos electrónicos entre el 19 y el 23 Marzo de 2010, relativos a las funciones para las que será contratada la actora.
5. Cadena de Correos electrónico entre el 13 y el 14 de Mayo de 2010, relativos a funciones ajenas a la docencia de la actora.



6. Cadena de Correos electrónicos entre el 30 de Septiembre al 1 de octubre de 2010, relativos a funciones y cargo de la actora en el año 2010

Confesional:

Victor Lara Garrido,

Testimonial:

1. Astrid Arlette Manríquez Cid, RUT: 10.504.103-9,
2. Vanessa Rocío Vetterlein Vera, RUT: 10.687.321-6,

Oficios:

1. Afp Habitat,

Exhibición de documentos.-

1. Carta de despido remitida a la actora y comprobantes de cumplimiento de formalidades legales del despido.
2. Descripción de cargo de la actora.
3. Organigrama de la Facultad de Ciencias de la Universidad Mayor.

SEXTO: Que, lo primero a determinar, es la fecha de inicio de la relación laboral, que la demandante cifra en Mayo de 2010, describiendo someramente, sin precisar indicios de laboralidad, que se había desempeñado en la Universidad Mayor efectuando labores académicas y docentes, primeramente reemplazando a la Coordinadora de Mención Bioanálisis Clínico, Hematología y Banco de Sangre, con jornada de 32,5 horas, y que cuando terminó dicho reemplazo, continuó trabajando en labores de docencia, por un menor número de horas, hasta la suscripción del contrato de trabajo a plazo indefinido en Marzo 2011. Cabe agregar que la demandante no señala con precisión ni la fecha de las referidas funciones, ni la descripción de éstas.



SEPTIMO: Que, para acreditar su pretensión la demandante aportó correos de marzo de 2010 en qué se da cuenta que la actora prestaría funciones en reemplazo prenatal de Doña Claudia Abarca, profesora coordinadora, sin que en ellos se advierta las fechas, a las que además no se hizo alusión en la demanda. En otro correo de 14 de mayo también de 2010, se le pide a la actora que revise disponibilidad de laboratorios para dicho mes, y otros de marzo de 2010 en qué se da cuenta de reuniones coordinadas con la actora, únicos respecto del período que se revisa. Asimismo la demandante aportó boletas de honorarios, en las fechas y por los montos que se señalan: 31 de mayo 2010 por \$737.000, 7 de julio de 2010 por \$1.005.000, 30 de julio de 2010 por \$1.005.000, 31 de agosto de 2010 por \$1.005.000, 30 de septiembre de 2010 por \$1.005.000, 7 de octubre de 2010 por \$32.500, 9 de diciembre de 2010 por \$108.333, 10 de enero de 2011 por \$228.000, 8 de febrero de 2011 por \$108.333 y 7 de marzo de 2011 por \$108.333. Por otra parte, de la declaración de sus testigos se tiene, que doña Astrid Manríquez no alude a este periodo, y doña Vanesa Vetterlein, sólo conoce a la actora desde 2014. De la prueba referida sólo es posible establecer que la demandante -antes de la suscripción de su contrato en marzo de 2011- prestó servicios con contrato a honorarios primero en un reemplazo, luego, con una evidente disminución de remuneraciones, aparentemente en otras funciones, y sin que se registre pago entre el 7 de octubre y el 9 de diciembre. Con dichas probanzas, aparece meridianamente claro que no existió la continuidad que se reclama, y menos se establece que en dicho período, las funciones prestadas por la actora se realizaron bajo supervisión y dependencia de la demandada, y menos si cumplía un horario. De este modo no es posible acreditar, la efectiva relación laboral que reclama la demandante en carácter de permanente, por lo que en este punto, la demanda ha de ser rechazada. Asimismo se omitirá pronunciamiento respecto de las excepciones de finiquito y prescripción, en relación al vínculo reclamado y la nulidad del despido que de ello emana, opuestas por la demandada, por inoficioso, puesto que aun en el caso que la reserva cubriera tales pretensiones, ellas no han sido acreditadas.

OCTAVO: Que, en cuanto el despido injustificado, que si se encuentra cubierto por la reserva de derechos estampada por la actora en el finiquito, ha de señalarse que no existe controversia entre las partes en que la demandante fue desvinculada el 14 de septiembre

2019 invocando sé por su empleador la causal establecida en el artículo 161 inciso 2° del código del trabajo, esto es desahucio del empleador

NOVENO: Que, la demandada argumenta su decisión y la causal invocada, señalando que la actora ejercía un cargo de exclusiva confianza, pues las atribuciones que tenía le permitían influir sustancialmente en la marcha del negocio, ya que le correspondía precisamente planificar, administrar, supervisar y actualizar permanentemente los procesos relacionados con el año académico (contratación docente, carga horaria, asignación de asignaturas, distribución de salas, entre otros.), con el objetivo de difundir, gestionar y estructurar los cursos de acuerdo a las asignaturas y niveles; planificar y valorizar cada periodo académico, de acuerdo al plan de estudio y al reglamento académico; organizar la administración de pruebas y exámenes; mantener actualizada la situación académica de los alumnos regulares de la carrera, atendiendo y analizando las diversas situaciones y problemáticas curriculares, dando respuesta y/o derivando a las autoridades correspondientes, además de realizar convalidaciones de estudios y las gestiones necesarias para su correcta carga académica; recolectar y analizar inquietudes de docentes y estudiantes relacionadas al desarrollo de actividades académicas y consolidarlas con los resultados de la evaluación docente, presentándolas para la toma de decisiones de las Escuelas; Mantener una relación fluida y permanente con los docentes, además de participar en reuniones académicas y/o administrativas programadas por la Dirección de Escuela; Apoyar a la Dirección de Escuela, en el desarrollo y supervisión de las actividades docentes de sus respectivas carreras, además de participar en el desarrollo de acciones relacionadas con las áreas de Postítulo y Postgrado, Aseguramiento de la Calidad, Extensión y Asuntos Nacionales e Internacionales; Generar informes y presentar indicadores de gestión de sus funciones, a fin dar a conocer los resultados de esta, proponiendo mejoras continuas relacionadas a la optimización de ella; Interactuar sinérgicamente con jefatura directa y equipo en general con el fin de favorecer y fortalecer las gestiones de la Escuela; y por último, Asumir funciones y participar en actividades emergentes vinculadas a su cargo, a la Facultad, Escuela y/o a la Universidad en general. Adicionalmente que el cargo de la demandante depende del director de escuela, es un cargo



de tipo directivo. Se desempeña de manera transversal a la Escuela o carrera donde se desempeña, en este caso la Escuela de Tecnología Médica.

DECIMO: Que, por su parte la demandante refiere que si bien nunca se le entregó descripción de cargo, sus labores como Directora Docente estaban relacionadas con todos los procesos necesarios para apoyar a la Dirección de Escuela, en el desarrollo y supervisión de las actividades y procesos relacionados con el año académico. También le correspondía apoyar a la Dirección de Escuela, en el desarrollo y supervisión de las actividades de ésta y analizar inquietudes de docentes y estudiantes relacionadas al desarrollo de actividades académicas y de índole curricular, además de coordinar actividades de vinculación con el medio. Aduce que el cargo no tenía atribución alguna en materia de presupuesto, ni acceso a decisiones de carácter estratégico relacionadas con la Escuela.

UNDECIMO: Que, no existe controversia entre las partes, y así se aprecia del anexo de contrato de 16 de julio de 2016 que la actora desempeñaba funciones de Director Docente de Tecnología Médica. En cuanto a las labores específicas que servía la demandante, el demandado aportó descripción de cargo, -el que la demandante dice no haber recibido- sin embargo, en él se aprecia que la actora tiene dependencia jerárquica del director de escuela, y al referirse a la misión se señala que esta consiste en “Administrar los procesos académicos de la Escuela y/o Carrera, apoyando al Director de Escuela y/o Carrera en la gestión de los procesos curriculares de Pregrado, de acuerdo a criterios establecidos por las diversas unidades, Vicerrectoría Académica y Dirección de Pregrado de la Facultad”. Ha de destacarse que esta sola descripción, ya permite distinguir que el cargo de la actora se encontraba exento de la toma de decisiones que requiere para establecerse que se trata de un cargo de confianza. Aún más, en el acápite cuarto del referido documento, en cuanto a las responsabilidades decisiones y presupuestos se señala claramente “no aplica” para el cargo específico, así como tampoco el manejo y uso de dinero, y finalmente en cuanto a la información confidencial que dicho cargo contempla, dice se trata de información de docentes y estudiantes.



DUODECIMO: Que, por su parte el testigo de la demandada don Oscar Leyton, actual director docente, señaló que la función es un cargo directivo que lo elige el vicerrector y que es un cargo de planificación asignación de cargas académicas, contratación de docentes, presupuestos y de gestión, y al referirse a la estructura organizacional señala que sobre el Director Docente, se encuentran: el director de escuela, la decanatura, el secretario académico y director de pregrado, el vicerrector, y el rector, es decir existen cinco cargos superiores por sobre la actora, explicando que el rol de planificación de asignatura comprende la determinación de la cantidad de horas y tipo de docentes, refiere también fechas cumplimiento de clases calendarios e insumos para las actividades, señala que junto al director de escuela deciden solicitar el servicio. Contra interrogado señaló que el director docente es designado por el vicerrector por recomendación del director de escuela, indicando que el director docente arma la estructura, las horas la decide el comité curricular, y aprueba el director de escuela, sin que aparezca con claridad de tal declaración cuáles son los presupuestos que dice manejar, ni cuáles son claramente las decisiones que le son permitidas. Por su parte el testigo Claudio Arabia, quién es jefe de personal de la demandada, corrobora lo señalado por el testigo anterior en cuanto a la cadena de mando, y aún cuando afirmó que el de la actora era un cargo de confianza, y directivo pues ve la labor la contratación de los académicos, queda claro que la mayor decisión que podía tomar la actora era proponer a quien se contrata y con cuantas horas, sin que pueda tener atribuciones en otras áreas, y sin que tampoco se detalle si tiene alguna atribución presupuestaria.

DECIMO TERCERO: Que, por su parte las testigos de la demandante dieron cuenta que el director docente, siendo Doña Astrid Manriquez quién detentó también dicho cargo en otra escuela, doña Vanessa Vetterline, quien se desempeñaba como coordinadora de mención, que el trabajo de la facultad está siempre bajo la decisión de la dirección de escuela o del decano o jerarquía superiores, que no había mayor toma de decisiones y que incluso la oferta académica es del Director de escuela, describiendo más bien labores de coordinación.



DECIMO CUARTO: Que, ha de tenerse en especial consideración, que la jurisprudencia ha indicado que el trabajador de exclusiva confianza es aquel que, por su naturaleza, tiene facultades que importen comprometer el patrimonio de quien lo contrató. En la definición recién citada, la noción de exclusiva confianza es indistinguible de la categoría de trabajador con poder de representación y dotado con facultades generales de administración, pues esta clase de trabajadores tiene las facultades que permiten comprometer el patrimonio de su empleador. Como bien ha indicado otra parte de la doctrina, citando jurisprudencia de nuestra Corte Suprema, para reconocer si un cargo es o no de exclusiva confianza del empleador, más que a las atribuciones, se debe atender al contenido del servicio prestado. En dicho contexto, el criterio para identificar un cargo de exclusiva confianza está en la presencia o concurrencia de alguno de los siguientes elementos: comprometer la responsabilidad del empleador, ser decisivo en la marcha o desarrollo de ésta, tener acceso a los secretos de la contabilidad y a los programas económicos o formas de realizarlos, compartir el secreto profesional o el secreto industrial, cuidar de los bienes materiales del empleador puestos a su cuidado, y realizar funciones que por su misma naturaleza no pueden encomendarse a cualquier persona, sino solo en que se hace fe de su comportamiento y moralidad por el ejemplo que debe dar. A partir de lo antes dicho se puede concluir que el cargo o empleo es de exclusiva confianza en relación a su propia naturaleza, esto es si concurren en él algunos de los elementos antes reseñados. Por ello carece de significación que en el contrato se indique que el cargo es de exclusiva confianza, que es el cargo o empleo el de exclusiva confianza, y no la persona que lo desempeña.

DECIMO QUINTO: Que, de lo señalado fluye claramente, que no es lo mismo un cargo directivo que un cargo de confianza, si este solo contempla funciones de coordinación, apoyo y administración, sin que baste tampoco, que una de las testigos de la actora indicara que fue designada por el director de escuela por ser un cargo de confianza, pues entiende el Tribunal que tal calificación dice relación con uno en oposición a los completados por concurso, apreciación que al no lograr subsumirse en la reseña del considerando precedente, resultando indiferente para lo que ha de decidirse. Asimismo, tanto de la descripción de cargo, como de la declaración de los testigos de ambas partes, no aparece



que se cumplan los requisitos precedentemente señalados para poder establecer que el de la actora efectivamente correspondía a un cargo de confianza, echando en falta, además, esta sentenciadora algún otro documento, que en oposición a la descripción de cargo ya reseñada y que fue aportado por la propia demandada, diera cuenta de funciones que comprometan al empleador, o demuestren las efectivas decisiones de la labor de la demandante en la marcha de la Universidad. Que ninguna relevancia tiene tampoco lo obrado en otra causa, y con otros intervinientes, si lo decidido no se condice con la prueba aquí rendida.

DECIMO SEXTO: Que, con lo señalado, se tendrá por no acreditado el cargo de confianza que se atribuye a la trabajadora demandante, y, consecuentemente, que el despido de la actora efectuado por el empleador invocando la causal del artículo 161 inc. 2° del Código del Trabajo, resulta del todo injustificado, ordenándose el pago del recargo contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del ramo. No existiendo discrepancia entre las partes, y desprendiéndose del finiquito aportado por ambas, que lo pagado por indemnización por años de servicio ascendió a \$22.247.055, dicha suma es la que habrá de servir de base de cálculo, a efectos del recargo aludido.

DECIMO SEPTIMO: Que, en cuanto a la procedencia del descuento del aporte patronal al Fondo de cesantía, la Excma. Corte Suprema ha fallado en reiteradas oportunidades que el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo, y tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de



cesantía, debiendo agregarse a lo anterior que si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, mantendría su eficacia. En consecuencia, tratándose en el caso de un despido injustificado, se ordenará el pago de lo que en forma improcedente se descontó al trabajador de sus indemnizaciones, por la suma de \$3.018.805, también sin controversia y acreditado, además, con el finiquito suscrito entre las partes.

DECIMO OCTAVO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto no pormenorizado, en nada altera lo decidido,

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7°, 63, 162, 168, 173, 445, 453, y siguientes del Código del Trabajo, y 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que, **se acoge** la demanda por despido injustificado, así declarándolo y condenándose en consecuencia a la demandada, al pago de:

a) \$6.674.117 incremento legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios.

b) \$3.018.805 restitución del indebido descuento del aporte patronal al fondo de cesantía.

II.- Que, se omite pronunciamiento de las excepciones opuestas por la demandada.

III.- Que se rechaza en todas sus partes, las restantes peticiones de la demanda

IV.- Que lo ordenado pagar, se deberá solucionar más los reajustes e intereses legales que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que cada parte pagará sus costas.



Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-7604-2019

RUC : 19- 4-0229073-3

Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintiocho de octubre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

