

Santiago, veintinueve de octubre de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparece doña Shelom Fanny Velasco Mora, cédula de identidad número 13.682.220-9, con domicilio para estos efectos en El Llano Subercaseaux N° 3747, departamento N° 604, Torre B, comuna de San Miguel, interponiendo denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales y en subsidio despido injustificado en contra de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, RUT 71.470.400-1, representada legalmente por don Pablo Vargas Cancino, cédula de identidad número 6.434531-1, ambos con domicilio en Ricardo Matte Pérez N° 0251, comuna de Providencia. Señala que ingresó a prestar servicios para la demanda con fecha 01 de marzo de 2017, como académica investigadora, en la facultad de derecho, con contrato indefinido, habiendo sido contratada adicionalmente para hacer labores de docencia bajo la figura de un contrato de honorarios, adicionalmente se le encargaron labores de orientación jurídica al rector de la Universidad y se le encargó el programa especial de titulación (PET), y se le deberían pagos por publicaciones realizadas. Que fue despedida el día 30 de noviembre de 2018, por la causal del Art. 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo, con una última remuneración mensual de \$1.930.710, a lo que se deben adicionar montos pagados bajo la figura de honorarios, que formaban parte de su remuneración. Expone que había múltiples problemas en la gestión de la Universidad, especialmente con el programa PET, además de haber problemas con la titulación de los alumnos por parte de la Corte Suprema, debiendo asumir la gestión de este programa sin el apoyo de la demandada, con una alta carga laboral. Señala que fue objeto de tratamientos hostiles por parte de la demandada, lo que generó problemas de salud mental, debiendo recurrir a tratamientos psicológicos y psiquiátricos por un cuadro depresivo, habiéndose otorgado licencia médica, pese a lo cual la demanda igualmente siguió instando para que se hiciera cargo de labores administrativas. Explica que se habría difundido hechos falsos en la universidad sobre su persona, habiéndose sustraído antecedentes desde su oficina por terceras personas, de lo que trató de dejar constancia por medio de visita de Ministro de Fe, pero le fue impedido el acceso a su propia oficina, antecedentes que nunca fueron restituidos, siendo además excluida de labores propias del cargo, como toma de exámenes de licenciatura, asignaturas, entre otros. Expone que parte de su remuneración le era pagada bajo una falsa fórmula de honorarios, mientras que no se le pagaron remuneraciones adicionales por el aumento de funciones, ni se suscribió anexo que retribuyera un informe especial de evaluación del programa PET, ni tampoco sus labores



como directora del mismo programa, para el que hubo un decreto de nombramiento. En cuanto a la carta de despido, se le imputa que habría separado un curso que le había sido encomendado, destinado a una persona no vinculada a la universidad para ser profesor del mismo; que habría incumplido su jornada parcial, concurriendo a dependencias de la demanda en periodos de tiempo en que debía tener reposo, generando un altercado violenta con el ingreso de un notario, que habría retenido indebidamente el expediente de un alumno de pregrado, que habría tenido conductas de malos tratos a estudiantes, que habría incumplido una serie de requerimientos respecto del programa PET, instando en varias oportunidades por cobros indebidos, retenido documentación, retardado injustificadamente evaluaciones de una alumna y tratado de ingresar a la escuela de derechos sin autorización con un notario público. Sobre lo primero, señala que el profesor en cuestión era un profesor invitado, acorde a autorizaciones y práctica de la demandada, sin dejar de lado el curso, que no es efectivo que haya incumplido su jornada parcial producto de licencia médica, ni que haya maltratado a alumnos o que hay retenido documentación irregularmente, habiendo siempre cumplido con sus obligaciones sobre información y entrega de documentación que le era requerida. Que se deberían diferencias de remuneraciones por el año 2017, por no haberse pagado jornada completa; prestaciones por publicaciones académicas del año 2018, horas debidas del año 2018 conforme al instructivo de pago para profesores a honorarios y horas de desempeño docente, pagos de prestaciones administrativas del programa PET y un estudio de diagnóstico del mismo programa. Que la demandada con ocasión de tramitación de recursos de protección develó información de la demandante, dañando su honra profesional, lo que afectaría su libertad de trabajo. De esta forma, considerando que la demandada ha vulnerado sus derechos establecidos en los art'19 N° 1 y 16 de la Constitución, pide que sea condenada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo legal de la misma, indemnización adicional del Art. 489 del Código del Trabajo, diferencias de remuneraciones debidas, conforme a lo que se explicó antes, feriado legal y proporcional, pago de cotizaciones que se deberían por los pagos a honoraos y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación. En subsidio interpone demanda de despido injustificado, con las mismas peticiones.

SEGUNDO; Que la demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. Interpone excepción de caducidad, toda vez que dentro del curso de la acción la parte demandante ingresó un escrito de rectificación de demanda, que en los hechos constituye una demanda completamente nueva, con fecha 09 de mayo de 2019, habiendo sido despedida la demandante con fecha 30 de



noviembre de 2018, debe encenderse caducada la acción. Señala que es efectiva la existencia de la relación laboral, la fecha de inicio y término y la causal aplicada, que no es cierto que haya desarrollado labores de dirección o jefatura de carrera, sino que solamente fue designada como encarga del programa PET, sin pagó adicional por estar dentro de sus funciones. Que no se ha recibido ninguna solicitud de ni antecedentes que justifique los pagos por bonificaciones que reclama la demandante, específicamente respecto del pago por publicaciones, señala que ellas no cumplen con los requisitos necesarios para devengo de remuneración o bien que no existe registro que se haya requerido pago alguno. Explica que no son efectivos los actos que se califican como de presiones o agresiones a la demandante, mientras que los cursos asignados están en concordancia con las obligaciones de la trabadora. Se descarta que el informe diagnóstico del programa PET haya sido encargado bajo remuneración a la demanda, programa del que la acora se hizo cargo de manera voluntaria. Que la demandante presentó una licencia por enfermedad común, en razón de lo cual niega que situaciones al interior de la demandada hayan generado el estado de salud que la afectaría. Niega que se haya sustraído documentos de la demandante, sino que ella mantenía en su poder, bajo llave, documentos que eran de la Universidad, ante lo cual se tomó la decisión de acceder a dichos documentos para su resguardo, todo realizado ante Ministro de Fe. Que la demandante incumplió de forma reiterada sus obligaciones respecto del programa PET. Expone que la demandante regresó de su licencia médica con reposo parcial por las tardes, pese a lo cual intentó hacer algunas funciones en el tiempo de reposo, como la toma de exámenes de grado, sin que haya concurrido a las reuniones con las autoridades correspondientes para coordinar su regreso. Ante lo anterior se despidió a la demandante por la causal del Art. 160 N° 1 letra a del Código del Trabajo, por los hechos que se han reseñado en el considerando anterior, hechos que configuran la casual, negando la procedencia de las explicaciones que se indican en la demanda. Sostiene que la carta de despido corresponde únicamente el ejercicio de la facultad legal que tiene el empleador de proceder a despedir a un trabajador, sin que el despido haya estado rodeado de ninguna circunstancia especial que permita calificarlo como vulneratorio de derechos fundamentales, que la demandada no ha develado ninguna información de la demandante en sede de recursos de protección, sino que ha comparecido ejerciendo su derecho e informando lo requerido por la ltma. Corte de Apelaciones, siendo las causas judiciales públicas por disposición legal. Finalmente, se niega la procedencia y monto de todas las prestaciones reclamadas por la demandante.

TERCERO; Que en audiencia preparatoria de fecha 28 de junio de 2019, se rechazó la excepción de caducidad interpuesta por la demandada, realizándose el correspondiente



llamado a conciliación, la que no se produce, fijándose luego como hechos no controvertidos los siguientes:

- 1.- Que, efectivamente, existió una relación laboral entre las partes, que habría comenzado el 01 de marzo de 2017 y el carácter del contrato era indefinido.
- 2.- Que el 30 de noviembre de 2018, la demandada puso término al contrato de trabajo, invocando la causal del artículo 160 N° 1, letra a) del Código del Trabajo.
- 3.- Que, además, la trabajadora tenía un contrato a honorarios.

Finalmente fueron fijados como hechos controvertidos los siguientes:

- 1.- Efectividad de haber vulnerado la demandada los derechos fundamentales de la demandante en los términos indicados en el libelo. Antecedentes que lo acreditarían.
- 2.- Efectividad de concurrir en la especie los hechos constitutivos de la causal de despido invocada por la demandada. Antecedentes que lo acreditarían.
- 3.- Remuneración percibida por la trabajadora, conceptos y montos que integrarían sus ingresos.
4. Efectividad de adeudarse diferencias de remuneraciones a la trabajadora, indicados en las letras a, b, c, d, e y h del petitorio de la demanda, conceptos involucrados, montos y formas que se generaron tales prestaciones reclamadas.
5. Estado de pago de las cotizaciones previsionales de la trabajadora al tiempo del despido. En su caso, periodos y montos adeudados.
6. Efectividad de adeudarse diferencias del feriado reclamado en la demanda, más allá de lo establecido en la conciliación parcial. Periodos y montos adeudados.
7. Efectividad de haber incurrido la trabajadora en gastos médicos. Pormenores de los mismos y montos involucrados.

CUARTO; Que en la audiencia de juicio fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte demandante:

DOCUMENTAL

- 1.- Decreto N° 200/2014, sobre “carga docente y distribución de tareas académicas” con anexo de siete tablas.
- 2.- Reglamento Orgánico UAHC de 2014, aprobado por el Directorio de la Universidad.



- 3.- Reglamento de Carrera Académica.
- 4.- Decreto Rectoría N° 275/2017, que nombra a la actora como miembro del Comité de Ética de la Universidad.
- 5.- Acta de Entrega e Instrucciones de Gestiones de Desempeño.
- 6.- Decreto N° 007/2018, que nombra a la actora como Jefa del Programa PET y Resolución N° 001/2018, sobre suspensión de exámenes de grado.
- 7.- Decreto de Rectoría N° 276/2017, que radicaba en la Vicerrectoría Académica la gestión del Programa PET.
- 8.- Set de resoluciones N° 1424.1425.1426, foliadas como del 2017, pero emitidas el año 2018.
- 9.- Boletas de honorarios año 2017 de la actora.
- 10.- Set de certificados de publicaciones correspondientes a:
 - a) Significaciones de Jóvenes Universitarios sobre derechos humanos.
 - b) Régimen de derechos humanos: subordinación de derechos ante el Estado.
 - c) Las presiones emergentes de los derechos humanos.
- 11.- Documento denominado “Incentivo a la Investigación Académica” de la Dirección de Investigación y PostGrado de la Universidad.
- 12.- Tapa del libro denominado “Experiencias exitosas de Innovación en la formación jurídica” y constancia de participación de la actora en dicha publicación en representación de la Universidad de Academia Humanismo Cristiano.
- 13.- Informe anual de boletas electrónicas de la actora, emitidas por el Servicio de Impuestos Internos, año 2017 y año 2018.
- 14.- Boletas Electrónicas de la N° 70 a la N° 76, correspondientes a honorarios no pagados por los conceptos que allí se señalan y desglosan.
- 15.- Decreto de Rectoría N° 369/2018, sobre nombramiento de profesores.
- 16.- Decreto de Rectoría N° 390/2017, sobre nombramiento de profesores tutores de la carrera de Derecho, en relación a la boleta pendiente de pago N° 76 del 20 de septiembre de 2018, Memo Facso 250 del 22 de diciembre de 2017.
- 17.- Reclamo ante Inspección del Trabajo, de fecha 05 de diciembre de 2018, N° 1324/2018/29066.
- 18.- Comprobante de carta aviso terminación relación laboral obtenida por Internet con fecha 02 de diciembre de 2018, desde el sitio de la Inspección del Trabajo.
- 19.- Aviso de Terminación de Relación Laboral, de fecha 30 de noviembre de 2018.
- 20.- Informe resumen de episodio de urgencia médica, de fecha 25 de octubre de 2018.



21.- Constancia de fecha 18 de junio de 2019, ante la Inspección del Trabajo por sistema informático, folio 10521.

22.- Antecedentes y resumen de los roles sobre recurso de protección en que la Universidad de Humanismo Cristiano es recurrida por estudiantes, en relación al programa PET.

23.- Antecedentes y resumen de los roles sobre recurso de protección.

24.- Set con la totalidad de las boletas de honorarios médicos.

25.- Set de recetas médicas.

26.- Solicitud de mediación dirigida a las autoridades de la Universidad de parte de la actora, de fecha 28 de agosto de 2018.

27.- Set de licencias médicas de la actora desde el 08 de octubre de 2018.

28.- Set de constancias realizadas ante la Inspección del Trabajo,.

CONFESIONAL

Declaró en representación de la demandada don Álvaro Ramis Olivos, luego de haber sido legalmente juramentado.

TESTIMONIAL

Declararon como testigos de la parte demandante las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

1.- Don Rodrigo Bustos Matus.

2.- Doña Evelyn Alfaro Quezada.

3.- Doña Victoria Gutierrez Varas.

4. Don Oscar Soto Villablanca.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Fueron exhibidos por la demandada, a petición de la parte demandante, los siguientes documentos:

1.- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

2.- Libro de remuneraciones de la denunciada, de los años 2017 y 2018.



3.- Boletas de honorarios de la actora por el período comprendido entre el 2017 y 2018.

4.- La totalidad de los decretos de nombramiento de la actora para la ejecución de labores docentes bajo modalidad de honorarios del periodo comprendido entre el 2017 y 2018, ambos inclusive.

5.- Boletas de honorarios emitidas durante el año 2018 hasta la fecha del despido por don Isnel Martínez Montenegro, Cristian Alarcón Ferrari, y doña Silvana del Valle.

6.- Decretos de nombramiento de la demandante para los siguientes cursos y comprobante de pago de los respectivos honorarios:

a) Filosofía del Derecho, código Der-D-54, impartido en el semestre académico 2018, primer semestre.

b) Filosofía del Derecho, código Der-V-54, impartido en el semestre académico 2018-1.

c) Derecho Procesal III, código Der-D-25, impartido en el semestre académico 2018-1.

d) Introducción al Derecho código S/N.

e) Derecho Internacional de los Derechos Humanos, código S/N, impartido en la jornada diurna.

f) Derecho Internacional de los Derechos Humanos, código S/N, impartido en la jornada de vespertino.

g) Derecho Internacional Humanitario, código S/N, impartido en la carrera de Ciencias Políticas.

h) Derecho Procesal IV, código S/N.

i) Derecho Procesal VI, código S/N.

j) Tutoría de Clínica Jurídica.

No fueron exhibidos, por no existir, los siguientes documentos:

1.- Actas donde consta la integración de las comisiones de grado o cualquier acto de comunicación formal por parte de la secretaría de estudio o de otra entidad encargada de la administración y la gestión de estas comisiones de grado, en donde conste la participación de la actora durante el periodo 2017 y 2018, así como de los anexos en donde conste el pago de los emolumentos que le correspondían a la actora en sus respectivas liquidaciones de remuneraciones.

10.- Boletas de honorarios o anexo de liquidación de remuneraciones, que den cuenta del pago por el diagnóstico de la programación de normalización de la escuela



La explicación de la demandada se tiene presente, y sin que hayan mayores antecedentes de la existencia de los documentos que se piden, no se hace lugar a apercibimiento legal.

De la misma forma, tampoco fueron exhibidos los siguientes documentos, sobre los que no se hace efectivo apercibimiento por no tener la demandada obligación legal de tener dichos documentos, que son de confección eventual en caso de que sean necesarios pero no un mandato legal a todo evento:

1.- Decreto de nombramiento, remuneraciones u honorarios de los siguientes ex trabajadores de la Universidad: Verónica Reyna, Claudia Soto y Cristina Tejada quienes ejercieron sus funciones hasta el año 2016; las de María Carolina Barrios y Silvana del Valle en el año 2017. Todas encargadas del Programa PET.

2.- Comprobante de pago de honorarios sobre fondos adjudicados por concepto de concurso denominado “Núcleo temático de investigación”, correspondiente al primer semestre de 2018 o anexo de pago de bono o de remuneración adicional a la actora.

3.- Registros de firmas de recepción docente correspondiente al segundo semestre de 2017, para la asignatura de derecho internacional de los derechos humanos.

Finalmente, no se exhiben comprobantes de feriado de la demandante por el periodo 2017 y 2018, documentos sobre el que se hace efectivo apercibimiento establecido en el Art. 453 N° 5 del Código del Trabajo, a ser valorado conforme a lo que se expresará en la sentencia, conforme a las normas de la sana crítica.

QUINTO; Que por su parte la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL

1.- Notificación de carta de aviso de término de contrato de trabajo de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano dirigida a doña Shelom Velasco Mora, de fecha 30 de noviembre de 2018, y los respectivos comprobantes de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo enviada a la Inspección del Trabajo, con fecha 02 de diciembre de 2018 y constancia de envío de carta certificada.

2.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales de la actora, de fecha 18 de junio de 2019, emito por Previred.



3.- Contrato de trabajo entre Universidad Humanista Cristiano y la doña Shelom Velasco, firmado con de fecha 30 de abril de 2017.

4.- Anexos de contrato de las partes de 13 de junio de 2018 y 11 de octubre de 2018, firmado solamente parte empleadora.

5.- Decreto de Rectoría N° 007/2018, mediante el cual se le encarga el Programa Especial de Titulación a partir del 09 de enero de 2018.

6.- Registro de entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de fecha 18 de agosto de 2017.

7.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Academia De Humanismo Cristiano.

8.- Liquidaciones de remuneraciones emitidas por la Universidad Academia de Humanismo Cristiano a doña Shelom Velasco Mora, desde el periodo correspondiente a marzo de 2017 a noviembre de 2018.

9.- Copia legalizada del Decreto de rectoría N° 00/2018.

10.-- Copia legalizada de Decreto N° 200/ 2014.

11.- Copia simple de Decreto de Rectoría N° 100/2017.

12.- Copia simple de Decreto de Rectoría N° 227/2017.

13.- Copia legalizada de Decreto de Rectoría N° 136/ 2018.

14.- Copia Legalizada Decreto de Rectoría N° 369/2018.

15.- Licencias médicas por enfermedad común de la actora por las siguientes fechas de otorgamiento:

a) 01 de febrero de 2018, otorgada por cotizante de Fonasa, por 4 días.

b) 26 de julio de 2018, otorgada por cotizante de Fonasa, por 3 días.

c) 08 de octubre de 2018, otorgada por cotizante de Fonasa, por 15 días.

d) 22 de octubre de 2018, otorgada por cotizante de Fonasa, por 15 días.

e) 05 de noviembre de 2018 otorgada por cotizante de Fonasa, por 15 días.

16.- Licencia médica de fecha 19 de noviembre de 2018, otorgada por cotizante de Fonasa, por 15 días, folio N° 3 024241919-7, reposo parcial tarde.

17.- Comprobante de constancia laboral para empleadores emitidos por la Inspección del Trabajo de Providencia, con fecha 28 de noviembre de 2018.

18.- Comprobante de constancia laboral para empleadores emitidos por la Inspección del Trabajo de Providencia, con fecha 29 de noviembre de 2018.

19.- Informe Cátedra Derecho Humanitario Internacional, semestre primavera 2018, de fecha 12 de diciembre de 2018, firmado por don Rodrigo Gangas Contreras Director Escuela de Ciencia Políticas y Relaciones internacionales Dirección De Investigación y Posgrado, de fecha 27 de junio de 2019.



- 21.- Protocolo General Para la Publicación y la Edición de las Revistas.
- 22.- Protocolo General Para la Publicación y la Edición libros y obras, artísticas.
- 23.- Incentivos a la Investigación Académicos Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- 24.- Política de Investigación y Posgrados.
- 25.- Acta Notarial realizada por la Notaria de Santiago, doña Nancy de la Fuente Hernández el día 20 de noviembre de 2018.
- 26.- Copia de certificado de fecha 28 de noviembre de 2018, firmado por Christian Ortiz.
- 27.- Copia de Informe de fecha 29 de noviembre de 2018, firmado por Christian Ortiz Cáceres.
- 28.- Correo electrónico de fecha 06 de diciembre de 2018 a las 15:40, complementa informe de Christian Ortiz Cáceres, notario suplente de la Notaria Santos adjunta Copia Complementación de Informe de fecha 29 de noviembre de 2018 y fechado 06 de diciembre de 2018 de Christian Ortiz Cáceres, notario suplente de la Notaria Santos.
- 29.- Mensajes de la aplicación electrónica "WhatsApp" de fecha 02 de abril de 2018, entre Juan Pablo Pozo y Shelom Velasco.
- 30.- Set de 120 Correos electrónicos.

CONFESIONAL

Declaró la demandante, luego de haber sido legalmente juramentada.

TESTIMONIAL

Declararon como testigos de la parte demandante las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

- 1.- Don Rodrigo Gangas Contreras.
- 2.- Doña Silvana del Valle Bustos.
- 3.- Don Isnel Martínez Montenegro.
- 4.- Doña Claudia Olmedo Castro.

OFICIOS



Se incorporaron las respuestas de los siguientes oficios enviados en su momento por el Tribunal:

1.- De Notaría María Soldad Santo Muñoz, en donde remite informes de 29 de noviembre de 2019 y 06 de diciembre de 2018.

2.- De la Oficina de Títulos de la Excma. Corte Suprema, en donde remite copia de los expedientes de titulación de Cristóbal García Lorca, Javier Valdés López, Débora Urquía Sepúlveda y Analía de la Torre Urzúa.

SEXTO; Que sobre la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, correspondía a la parte demandante incorporar medios de prueba que constituyesen indicios de una situación de vulneración de derechos fundamentales que se reclama en la demanda, sobre esto es necesario ser claro, el indicio no es un argumento, sino que es un estándar probatorio, de manera tal que en la acción de tutela el estándar probatorio de la trabajadora se encuentra rebajado, pasando de prueba completa a solamente indicios de los hechos que alega, pero en caso alguno se invierte la carga de la prueba o se puede reemplazar la prueba hechos en la demanda, el hecho narrado en la demanda no es el indicio, sino que la prueba sobre esos hechos bajo un estándar probatorio rebajado, que se define en base al parámetro de indicios. Todos los indicios, por supuesto, deben estar relacionados con la teoría de caso que enarbola la parte demandante en su escrito de demanda, ya que es ese escrito el que marca el ámbito de la discusión posible, por tanto el análisis de la prueba debe ir orientado a determinar si es que los medios de la parte demandante dieron cuenta de que la situación narrada en la acción es efectiva, en base a un estándar probatorio que no es de prueba completa, sino que solamente de indicios.

Así las cosas, la parte demandante explica en la demanda que durante el curso de la relación laboral fue objeto de un tratamiento hostil, lo que incluía tratamiento directo de agresiones por parte de la demandada, así como una sobrecarga de trabajo, asignación de funciones sin apoyo institucional y no pago o retribución por ese mayor nivel de responsabilidades que le era otorgado, lo que derivó en un deterioro de su salud mental, siendo luego denostada públicamente por la Universidad, por medio de la exposición de hechos relacionados a su persona con ocasión de acciones judiciales, y además por haberse imputado falta de probidad en la carta de despido, lo que implica atribuir conductas deshonestas a la trabajadora, cuestión que obviamente afecta sus posibilidades de reinsertarse en el mundo laboral, afectándose de esta forma su libertad de trabajo, ya que la carta de despido constituiría un obstáculo mayor a la posibilidad de obtener una contratación con otro empleador. Sobre estos hechos que se señalan en la



demanda es que debería haberse rendido la prueba, la que en el caso de la demandante debería haber completado un nivel de indicios, para que de esa forma la carga de la prueba pasare a la demandada, la que tendría que haber acreditado, esta vez con estándar de prueba completa, que las medidas y acciones tomadas no existen, o bien se encuentran justificadas de forma razonable y son proporcionales al contexto de hecho en que tiene ocurrencia los hechos de la causa, desmintiendo de esta forma los indicios vertidos en el proceso.

SÉPTIMO; Que, en este sentido, la parte demandante lo que ha incorporado es una serie de documentos que dan cuenta de que efectivamente la demandante dentro de las funciones que en su momento le fueron asignadas, tuvo a su cargo el programa denominado PET, sin embargo ese hecho no encuentra mayor discusión, la discusión mayor pasa por la forma en como al demandante se desempeñó en dicho programa y los problemas que tuvo la universidad con el manejo de documentación del programa, que es una discusión que se plasmó en sede judicial por recurso de protección, tanto por la Universidad como por alumnos de la misma. Sobre este programa, lo probado es que la demandante no tenía asignada una plante de personal administrativo destinada directamente para la ejecución, pero la testigo Olmedo declara que si estaban a su disposición los recursos humanos generales de la Universidad. Dentro de este contexto, el Tribunal no tiene mayores pruebas para afirmar que el programa en cuestión generó una carga de trabajo tal que pudiera ser considerada parte integrante de un contexto de vulneración de derechos fundamentales de la demandante que hayan derivado en problemas de salud mental, debiendo recordarse que la médico tratante de la trabajadora, testigo Gutiérrez, declaró en la audiencia, señalando que dichos problemas datan, al menos en lo que ella tiene conocimiento, desde el año 2017, mismo año en que la demandante ingresó a prestar servicios, sin que en un primer momento haya ingresado directamente al programa PET, sino que, conforme a su misma narración, estas fueron labores que le fueron siendo asignadas en el tiempo, misma cuestión que explicaron, a propósito del interrogatorio de la demandante, los testigos de la parte demandada, quienes expusieron acerca de la sucesión de personas que estaban a cargo del mentado programa antes que la actora. Por su parte, es un hecho que la carga académica de la demandante, en cuanto a cursos, se mantuvo estable durante la vigencia de la relación laboral, por lo que no se aprecia tampoco que la carga del programa especial haya sido un obstáculo para el desarrollo de las labores para las que fue contratada. Luego, no considera el Tribunal que en este caso haya una afectación a los derechos fundamentales por la extrema carga laboral que habría estado fuera de sus funciones contratadas, sin la correspondientes retribución extra, toda vez que en el caso lo que parece más bien es



que la demandante fue destinada, dentro de su labor académica, a la gestión de un programa de titulación especial que gestionaba la demandada, cuestión que en caso alguno carece que sea una extensión impropia de las funciones de una docente que es contratada a jornada completa en una Universidad, personal que puede ser destinado a diversas labores académicas, que no se limitan la mera dictación de clases en aula y la preparación de ellas, sino que también tienen un componente de producción académica y un componente de participación en actividades de tipo administrativo, relacionadas con la gestión de la esfera propiamente académica, sin que tampoco el Tribunal pueda determinar que la demandante debió haber recibido determinada remuneración, que no la recibió y que ello constituye un indicio de vulneración de derechos fundamentales.

OCTAVO; Que en cuanto a actos de agresión verbal o de otro tipo en contra de la demandante. Ninguno de los testigos de las partes dio cuenta de una situación específica de agresiones que haya sufrido la actora, a excepción del testigo Bustos, que es cónyuge de la demandante, y que además relata un episodio de conflicto que no está cerca de ser considerado una agresión directa a la demandante, constitutiva de vulneración de derechos fundamentales. En este sentido, el episodio que se expone tiene que ver con una ocasión en que la demandante concurrió a su oficina acompañada por un ministro de fe, con el objeto de dejar constancia que se habían roto cerraduras de un mueble que estaba en la oficina de la demandante y que se habían sustraído elementos del mismo, ante esto, personal de la demandada habría concurrido al lugar y habría intentado negar el acceso de la demandante y a la persona que la acompañaba, porque supuestamente no habría habido autorización para ello. Más allá de lo errado que resulta suponer que un empleador puede negar acceso a un trabajador a la oficina que le ha destinado para el cumplimiento de sus funciones, y la pretensión de negar que un acompañante pueda ir con la trabajadora, el hecho es que la discrepancia no es una vulneración de derechos fundamentales y que la disputa que se habría producido después, que al parecer incluso habría incluido agresiones físicas en las que estuvo involucrado el propio testigo Bustos, es más bien un intercambio personal, que se dio en términos mutuos, no así un acto de agresión hacia la demandante, como lo expone el oficio incorporado por la parte demandada, en donde el notario explica que lo ocurrido fue una “álgida conversación”, haciendo igualmente notar que la demandante le habría informado que contaba con las autorizaciones para su ingreso al establecimiento, lo que luego fue negado por el personal de la Universidad, cuestión generó el conflicto, que, nuevamente, parece ser un episodio específico, entre dos personas determinadas y que tuvo la naturaleza de un mutuo intercambio, no así de una sola agresión a la demandante. Cabe señalar asimismo, que se ha establecido en el juicio que lo que hizo la parte demandada respecto de los muebles



que estaban en la oficina de la demandante fue sacar documentos relacionados con el proceso de titulación de algunos alumnos, como fue declarado de forma conteste por los cuatro testigos de la parte demandada, por tanto, si bien es cierto que romper cerraduras y candados del mueble de un trabajador no es una actitud esperada de parte de un empleador, en el caso aparece una justificación en el actuar, desde el momento en que la demandante estaba con licencia médica, y había dejado bajo llave documentos que eran especialmente importantes, como lo son los documentos de titulación en la carrera de derecho, proceso que ni siquiera es gestionado por la Universidad sino que por la Excma. Corte Suprema, y de hecho la testigo Olmedo señala que ella habló con la demandante, para pedir que enviara las llaves para acceder a los documentos con su cónyuge, lo que no hizo, por lo que la demandada tenía pocas opciones para solucionar un problema grave que derivaba del hecho de que la persona encargada de la custodia de determinados documentos no estaba disponible para hacer entrega de los mismos. En la demanda se alega que la demandada habría requerido prestación de servicios durante la licencia médica, pero la prueba que existe sobre ello consta solamente de la declaración de los testigos que señalan que se pidió a al demandante la llave para acceder a los documentos, que incluso en la conversación la demandante habría comprometido su envío, que no hizo, de esta forma, no es desproporcionado que ante una licencia médica el empleador haga un contacto con un trabajador para poder acceder a documentos de la empresa que están bajo llave, que solo está en poder del trabajador, no se pide de la trabajadora ninguna gestión, sino solo lo entrega de elementos que son necesarios para el correcto curso del proceso productivo, en este caso académico, ahora bien, incluso a esta solicitud la trabajadora estaba en posición de negarse, como lo hizo, pero dado ese contexto, no es posible incluir como elemento de vulneración de derechos fundamentales que se haya roto la cerradura de un mueble, cuestión que por supuesto habilita al trabajador para requerir compensación por los daños que sus bienes pudieron haber sufrido, pero no se configura por esos hechos una vulneración de sus derechos fundamentales.

NOVENO; Que en cuanto a la exposición pública de la imagen de la demandante, en primer lugar cabe señalar que no es posible que se atribuya un potencial dañoso al hecho de que la demandada haya emanado informes a los tribunales cuando estos le fueron requeridos. Un Tribunal no pregunta acerca de la posibilidad de que una persona emane un informe, sino que ordena que lo haga, especialmente en sede de recurso de protección, por tanto, cuando determinada información le fue requerida a la demandada por parte del Tribunales, ella no estaba en posición de negarse a otorgar dicha información, por lo que no existe ninguna exposición de circunstancias particulares de la



actora, sino que el mero cumplimiento de una obligación legal, sin que haya prueba de que en esos informes se haya hecho una exposición especialmente difamatoria de la trabajadora. De la misma forma, concurrir a sede judicial interponiendo un recurso o acción es un derecho constitucionalmente consagrado, del que gozan incluso personas jurídicas, por lo que el ejercicio de dichas acciones no puede ser calificado como parte de una vulneración a derechos fundamentales de aquel en contra de quien se promueve la acción. Además de lo anterior, hay que tener en cuenta que la publicidad de los procesos judiciales es una cuestión que encuentra un fundamento remoto en la Constitución misma, que tiene regulación en la ley y en disposiciones del mismo Poder Judicial, por lo que el hecho de que estas acciones, legítimas, hayan quedado expuestas al público en general no es responsabilidad de la demandada, sino que un imperativo constitucional y legal para hacer realidad los principios de publicidad y transparencia que deben permear a las instituciones públicas, de manera tal que es imposible considerar que en este punto hay una vulneración de derechos fundamentales.

Luego, en cuanto a la carta de despido, no hay prueba de que el contenido de la comunicación haya sido ventilado por la demandada más allá de la sede judicial, que es donde corresponde, no hay prueba de que los hechos contenidos en la comunicación hayan sido expuestos por la demandada, a lo sumo se podría sostener que se hizo público que la demandante fue desvinculada de la Universidad, pero eso no puede ser constitutivo de una vulneración de derechos fundamentales, toda vez que es obvio que ante la salida de una trabajadora la empresa tiene la necesidad de comunicar al resto del personal, y en este caso a los alumnos y comunidad académica en general, que una persona no pertenece más a ella, lo que resulta exigible es que no se ventilen las razones por las cuales se produjo el despido, cuestión que no está probada en el caso. La carta de despido es un documento estrictamente privado, que conoce el trabajador y el empleador, de manera tal que si es que no se prueba que el empleador ha divulgado el tenor de la carta, no hay una afectación del derecho a la honra, que corresponde a la imagen que terceros tienen de la persona. Ahora bien, puede ser cierto que una causal como la aplicada significa una complicación para que el trabajador vuelva a encontrar trabajo, toda vez que otro empleador podría ser renuente a contratar a una persona que ha sido despedida por falta de probidad en el ejercicio de sus funciones, sin embargo, la causal existe, está en la ley y puede ser usada por el empleador, por lo que la mera invocación de ella no puede ser constitutivo de atentado de derechos fundamentales, aun cuando luego se concluya en el juicio de que ella era improcedente, toda vez que una cosa es que el empleador haya errado en su apreciación de los hechos, calificando una situación bajo una causal que no es correcta, y otra muy diferente es una agresión a los derechos



constitucionalmente asegurados de la trabajadora. Se podría predicar una agresión de esta naturaleza si es que los hechos de la carta de despido fueran completamente falsos, o estén tan alejados de la causal que den cuenta de una mala fe en el empleador al haber elaborado la carta de despido, pero, por la razones que se expondrán en lo sucesivo, se estima que no es el caso.

DÉCIMO; Que conforme a lo que se ha explicado precedentemente, estima el Tribunal que no procede la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, acción que será rechazada, en razón de lo cual se debe analizar la demanda subsidiaria de despido injustificado. En este caso, la lógica de análisis cambia, toda vez que ya no se trata de analizar indicios de una vulneración y la justificación en general de las actuaciones del empleador, sino que el objeto es bastante más acotado y se limita a determinar si es que los hechos contenidos en la carta de despido y no otros, conforme a lo establecido en el Art. 454 N° 1 del Código del Trabajo, son efectivos y si es que ellos constituyen la causal que se ha esgrimido, en el presente caso, del Art. 160 N° 1 letra a.

Sobre esto, hay varios elementos de hecho en la carta que claramente no constituyen la causal de falta de probidad, que implica que la trabajadora, a sabiendas, ya que la falta de probidad no se limpia a un mero error o negligencia, sino que a una actitud que requiere de intencionalidad, incurrió en un acto que buscaba perjudicar al empleador, beneficiarse ella misma o bien ambas.

Sobre el punto 2, respecto de incumplimiento de la jornada de trabajo de la demandante, que tenía una jornada parcial por licencia médica, debiendo concurrir solo en la mañana a la demandada, se imputa a la trabajadora el no haber concurrido a una reunión a las 12:00 horas, dentro de la jornada en que si prestaba servicio, episodio único, que ni siquiera puede ser considerado como inasistencia, toda vez que no se reclama el no haber trabajo en el día, sino que la ausencia a determinada reunión, lo que por supuesto no es una falta de probidad. De la misma forma, se imputa el haber concurrido con un notario público en la tarde del 27 de noviembre de 2018, hecho que tampoco puede constituir falta de probidad, toda vez que no se ha probado que la demandante hubiere concurrido a trabajar y prestar servicios, en contravención a los términos de su licencia, sino que a una gestión diferente, constatar un hecho con un ministro de fe, lo que en cualquier caso puede denotar una falta de criterio, pero en ningún caso una falta a la probidad. Se imputa igualmente la intervención del señor Bustos, testigo y cónyuge de la demandante producto de los hechos del día 27 de noviembre en la tarde, pero lo que haya hecho el señor Bustos no es responsabilidad de la demandante.

Luego, se imputa la retención del expediente de un alumno que no era parte del PET, pero cuyos antecedentes fueron guardaos junto con los de dicho programa. El hecho



puede ser claramente calificado como una negligencia de parte de la demandante, pero no hay medio de prueba alguna que esta hizo esta retención y confusión de expediente de manera deliberada con ánimo de perjudicar al estudiante, a la universidad o para beneficio propio, por lo que tampoco en el caso estamos ante falta de probidad. Se imputan malos tratos a estudiantes, hecho del que no existe prueba alguna en el proceso, de hecho no amerita mayor análisis el tema, toda vez que la prueba sobre estos malos tratos es simplemente inexistente.

Luego, se reprocha a la demandante el no hacer entrega de informes y antecedentes del programa PET, al tiempo que no asistiría a reuniones y daría respuestas confusas a requerimientos de información a las autoridades de la Universidad, lo que a lo sumo da cuenta de una disconformidad de la demandada con el trabajo de la demandante, pero no hay prueba de que haya habido mala fe en este mal desempeño, sobre todo cuando se considera que hubieron licencias médicas entre estos hechos, la misma carta hace mención al término de una licencia, lo que obviamente baja el nivel de cumplimiento de determinada tarea, si es que era tan grave la situación se podría haber analizado bajo la luz de incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, pero la demandada no ha aportado ningún antecedente de que haya habido una ausencia de probidad en estos hechos. Se imputa igualmente a la demandante requerir cobros improcedentes por las gestiones realizadas por el PET, pero el requerir determinados pagos por determinadas gestiones, en el contexto de la ejecución de un contrato, como lo es el contrato de trabajo, no es más que la pretensión de una parte de maximizar su beneficio con la ejecución del contrato, finalidad legítima e incluso querida por el derecho, que permite que las personas obtengan el máximo beneficio de sus relaciones contractuales, la demandante estaba plenamente habilitada para requerir mejoras en sus condiciones de trabajo, incluyendo pagos adicionales, por lo que ella consideraba gestiones adicionales, no hay prueba de que la trabajadora haya incurrido en ninguna acción ilícita para la obtención de esas mejoras, la demandada siempre estuvo en posición de negarse a las solicitudes de la demandante, lo que de hecho hizo, por lo que no se puede atribuir falta de probidad en ese hecho. Se imputa asimismo que la demandante habría contratado y nombrado a personal para adscribirlo al programa PET, sin autorización de la demandada, sobre esto, si bien los testigos hacen una alusión al hecho, no hay prueba de quienes son las personas que fueron contratadas, si es que ellas obtuvieron algún honorario de la Universidad, más allá de una vaga afirmación de la testigo Olmedo, que no da cuenta de ningún detalle al respecto, por lo que aquí tampoco existe una falta de probidad.

Luego, se imputa el retardo en la entrega de calificaciones de una alumna, en el curso del segundo semestre de 2017, calificación que solo se entregó en Noviembre de 2018.



Sobre este hecho, solo hay una vaga alusión de los testigos, pero no hay prueba específica sobre el curso en cuestión y la entrega de las notas, además, no hay prueba de que haya sido esta una actitud deliberada de la demandante, sino que a lo más una falta de diligencia en el cumplimiento de sus funciones.

Finalmente, en cuanto a hechos no constitutivos de la causal, se le imputa a la demandante haber hecho ingreso a la universidad acompañada de un notario público, cuestión que concurre con los hechos imputados relativos al incumplimiento de la licencia médica el día 27 de noviembre de 2018, por lo que resulta aplicable lo señalado sobre aquel punto, pero además se puede agregar que los notarios son ministros de fe pública, cuya labor precisamente es prestar asistencia para dejar fe de alguna situación conforme el requerimiento de un particular, de manera tal que el hecho de que la demandante haya requerido al presencia de un notario en su oficina no puede ser considerado falta de probidad, porque es su derecho requerir la asistencia de estos funcionarios.

DÉCIMO PRIMERO; Que no obstante lo anterior, la carta de despido si da cuenta de un hecho constitutivos de falta de probidad, toda vez que se trata de una acción que no pudo sino ser deliberada, que perjudicó el patrimonio de la demandada y que generó un beneficio indebido para la demandante. Esto es, el haber desarrollado el curso de Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que debía hacerse en conjunto entre las carreras de derecho y ciencias políticas, por medio de un tercero, en este sentido, la prueba de la causa da cuenta de que la demandante tenía asignado el curso en el segundo semestre del año 2018, como lo explicaron los testigos y el informe incorporado por la demandada, el que debía tener alumnos de las dos carreras señaladas, y lo que hizo la demandante es dividir el curso, dejando por un lado a los alumnos de derecho y por otro a los alumnos de ciencia política, destinando para este segundo caso a un tercero ajeno a la Universidad, persona que hizo el curso como si fuera profesor, lo que implica que la demandante, teniendo asignado un curso, percibiendo remuneración por el mismo, no estaba haciendo su labor, sino que la había delegado en otra persona, que no tenía ninguna vinculación con la Universidad, lo que implica una defraudación, ya que lo pactado era que la demandante hiciera el curso, y era en base a su trabajo que se pagaba, cubrir su trabajo con un tercero, percibiendo de esta forma remuneración por el trabajo que hace alguien más, sin conocimiento del empleador, es una falta de probidad, por lo que ese hecho si configura la casual. La parte demandante argumenta que el profesor en cuestión solo era un invitado, que exponía en alguna clase en particular, en ese sentido declara por ejemplo la testigo Alfaro, sin embargo tanto el informe escrito como las declaraciones de los cuatro testigos de la parte demandada son contestes en cuanto a que la persona excedía largamente la calidad de invitado a una clase, sino que



se trataba de alguien que se presentaba frente a los alumnos como su profesor, que hacía regularmente las clases y que incluso había hecho y calificado evaluaciones, todo sin el conocimiento ni menos el consentimiento de la Universidad, hecho que claramente no puede ser considerado como una mera falta a las obligaciones, porque requería de una serie de actos deliberados y penados, con el objeto de que se desarrollase un curso completo, asignado a la demandante, pero por un tercero, incluso el testigo Gangas señala que los alumnos no reconocían a la demandante como su profesora, lo que obviamente implica que la situación irregular se dio desde el inicio mismo del curso, por lo que el esquema desarrollado por la actora tenía lugar desde el principio, sin que haya tenido nunca la intención de desarrollar ella el curso, como era su trabajo.

En este contexto, estima el Tribunal que la carta de despido si da cuenta de actos de falta de probidad de parte de la demandante, en razón de lo cual se debe desechar la demanda de despido injustificado.

DÉCIMO SEGUNDO; Que conjuntamente con el despido injustificado, se interpone acción de cobro de varias prestaciones, cuya procedencia no dependen de la legalidad o ilegalidad del término de la relación laboral. Sin embargo, la gran mayoría de estas prestaciones no tiene prueba ni en cuanto a que haya sido pactadas ni en el monto que corresponde para cada una de ellas ni tampoco la forma de cálculo que se usó con esos fines. En este sentido, el Tribunal no puede dar por probado que los montos que se demandan por desempeño administrativo del programa PET y el estudio diagnóstico del mismo programa hayan sido siquiera pactados en los términos que se reclaman, de hecho no hay documento en autos sobre el supuesto estudio diagnóstico que habría hecho la demandante por el que pide la suma de 2000 Unidades de Fomento. De la misma forma, no hay prueba de que la demandante haya hecho cursos o tomado exámenes de grado por sobre aquellos que le fueron pagados, conforme a las boletas de honorarios y liquidaciones de remuneraciones incorporadas, por lo que no se puede hacer lugar a dichas prestaciones. En cuanto a lo que se denominada desempeño académico investigativo por los años 2017 y 2018, consta en la documental de la demandada, ratificado por la testimonial, que no se siguió el conducto de informar sobre las publicaciones, para la evaluación de si es que las mismas se ajustaban a los parámetros del reglamento de la Universidad, que si fue incorporado, y no hay prueba de la parte demandante que haya dado cumplimiento al procedimiento, cuestión que no es menor, porque la necesidad de comunicar sobre determinada publicación por parte de la demandante era necesaria para hacer la calificación y evaluación de su publicación, que es un ejercicio de estándares académicos, que se debió haber hecho en su oportunidad,



pero que no se hizo por la falta de actividad de la misma actora, por lo que esas prestaciones serán igualmente rechazadas.

Respecto del feriado legal de los periodos 2017 y 2018, la exhibición de documentos, y el apercibimiento del Art. 453 N° 5 del Código del Trabajo sobre los comprobantes de feriado, permiten tener por acreditado que no se otorgó dicha prestación ni se compensó en dinero luego del término de la relación laboral, por tanto la demandada debe ser condenada al pago de dos periodos de feriado legal, que equivalen a 42 días, por la suma de \$2.641.812, conforme a la remuneración de la que dan cuenta las tres últimas liquidaciones de remuneraciones por 30 días trabajados, en los meses de Mayo, Junio y Julio de 2018, suma a la que debe restarse lo acordado por conciliación parcial en la audiencia preparatoria por \$1.306.175, lo que da un total a pago por esta sentencia de \$1.335.637.

Cabe señalar que en este apartado se analiza únicamente el contenido del petitorio de la acción de despido injustificado, que es la que se analiza ahora, luego de haberse desechado la acción de tutela laboral de derechos fundamentales.

DÉCIMO TERCERO; Que en cuanto a la acción de nulidad del despido, se ha probado que la demandada pagaba a la demandante una suma por medio de su liquidación de remuneraciones y un monto diferente por medio de la figura de la boleta de honorarios, supuestamente por realizar gestiones fuera de su contrato de trabajo y sin subordinación, el problema con esto es que los testigos de la demandada fueron claros cuando explicaron en que consistían estas gestiones, y tenían relación con hacer cursos y la toma de exámenes de grado, es decir, el mismo trabajo que hacía la demandante en su contrato, explicando que dado el tipo de profesora que era la demandante, tenía dentro de su contrato un número determinado de cursos que le eran asignados, seis, y que los demás que hacía eran pagados por la figura de honorarios. Es decir, que por hacer el mismo trabajo, la demandada generaba una artificial diferencia en el pago, mediante una figura cuya única utilidad práctica era la de disfrazar la realidad, en los hechos la demandante estaba inserta en una relación de subordinación en donde se le asignaban determinados cursos, los que debía realizar siempre bajo las mismas condiciones, pero por razones que son completamente arbitrarias, algunos de esos cursos eran pagados como correspondía, dentro de la relación laboral y por medio de una remuneración incluida en liquidaciones de remuneraciones y con pago de cotizaciones de seguridad social, mientras que otros cursos se remuneraban de manera encubierta, por una figura de pago de honorarios que no se condecían con la realidad, porque no es cierto que la demandante tuviera algún espacio para cumplir su función de manera independiente, considerando que estaba contratada a jornada completa por la Universidad y las glosas



de las boletas de honorarios prueban que los cursos por los cuales se pagaba a la demandante no eran ni excepcionales ni marginales dentro de la carrera, sino que se trataba de cursos especialmente importantes, como Derechos Humanos, al que la demandada da tal importancia que es materia de examen obligatorio en el examen de grado, o derecho procesal. De esta forma, la demandante prestaba el mismo servicio, dentro del mismo horario, bajo la misma estructura de la Universidad, pero algunos cursos se consideraban dentro de su contrato y otros fuera, distinción del todo artificial, de manera tal que la única conclusión posible en autos es que aquellos montos que fueron pagados en su momento por medio de la falsa figura de las boletas, no eran sino pagos por la prestación de servicios que se daba bajo vínculo de subordinación, lo que implica que por dichos conceptos se debieron haber pagado las cotizaciones de seguridad social, las que, al haberse pagado la remuneración, aun disfrazada, se presumen de derecho que fueron descontadas de la remuneración, conforme a lo que dispone el Art. 3 de la Ley Nº 17.322, norma relativa a la prueba de obligaciones, por tanto aplicable a todo procedimiento en donde se debate el cumplimiento de obligaciones previsionales. Al no haberse pagado las cotizaciones que correspondían por estos pagos, que no pueden sino considerarse como remuneración, debe hacerse lugar a la demanda de nulidad del despido, condenando a la demandada al pago de remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación, ello en base a la remuneración de \$1.887.009, toda vez que en los últimos 3 meses íntegramente trabajados, Mayo, Junio y Julio de 2018, no hay boletas de honorarios que hayan sido incorporadas, por concepto de remuneraciones, que puedan ser incluidas en la base de cálculo. Las boletas números 70 a 76 no serán tomadas en cuenta, toda vez que el Tribunal estima que no pueden realmente dar cuenta de una prestación de servicios que haya sido pagada, sino que más bien a una pretensión de pago, que no se ha demostrado sea procedente, toda vez que corresponden a un grupo de boletas que son emitidas todas el mismo día, utilizando como glosa diversas cuotas de un mismo curso, que se cobran de una sola vez, a diferencia de las otras boletas que se emiten de forma sucesiva y conforme avanza el periodo académico, por lo que esta singularidad de las boletas en análisis hacen que el Tribunal no las incluya como lo hace con las demás.

DÉCIMO CUARTO; Que, a objeto de regular la convalidación del despido, considerando que la demanda si pago cotizaciones por una parte de la remuneración, se explicitará en la sentencia los periodos y monto de las boletas de honorarios sobre los que no existió dicho pago, que son aquellos sobre los que deben enterarse las cotizaciones de seguridad social para entenderse convalidado el término de la relación laboral, lo que corresponde a la siguiente información:



Mes de Remuneración	Numero de Boleta	Monto Total Pagado a efectos de calculo de cotizaciones
Abril 2017	29	\$310.080
Mayo 2017	30	\$318.624
Junio 2017	31	\$318.624
Junio 2017	32	\$424.832
Agosto 2017	35	\$424.832
Noviembre 2017	36	\$424.832
Noviembre 2017	37	\$212.416
Noviembre 2017	38	\$212.416
Noviembre 2017	39	\$212.416
Diciembre 2017	41	\$212.416
Diciembre 2017	42	\$212.416
Diciembre 2017	43	\$212.416
Diciembre 2017	44	\$212.416
Enero 2018	45	\$160.800
Enero 2018	46	\$120.000
Enero 2018	47	\$212.416
Enero 2018	48	\$212.416
Enero 2018	49	\$212.416
Enero 2018	50	\$212.416
Febrero 2018	51	\$212.416
Febrero 2018	52	\$212.416
Febrero 2018	53	\$212.416
Febrero 2018	54	\$212.416
Marzo 2018	55	\$212.416
Marzo 2018	56	\$212.416
Marzo 2018	57	\$212.416

DÉCIMO QUINTO; Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana critica, se estima que no hay otros medios que permitan alterar las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente.

Respecto de los otros medios de prueba, como resoluciones de nombramiento de docentes y cargos, correos electrónicos, documentos relacionados con recursos de protección, etc., todos ellos dan cuenta de elementos de la relación laboral que no resultaron determinantes, toda vez que la acción de tutela laboral de derechos fundamentales no se ve abonada por ninguno de ellos, la acción de despido injustificado se ha desechado por haber incurrido la demandante en un hecho preciso y determinado,



que se probó por los medios que se expresaron en su momento, las prestaciones desechadas no encuentran apoyo probatorio en los documentos que no se han mencionado expresamente en la parte considerativa y a la acción de nulidad del despido se acoge por la exposición del tipo de actividades que hacía la demandante, conforme a lo que explicaron los mismos testigos de la demandada. Por su parte, los documentos médicos no son relevantes, porque la teoría de la parte demandante era que los problemas médicos de la actora eran parte de la vulneración de derechos fundamentales, acción descartada por no haber hechos atribuibles a la demandada que puedan ser calcificados como tal.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 160, 162, 163, 168, 172, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales interpuesta por doña Shelom Fanny Velasco Mora en contra de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, ambas ya individualizadas.

II.- Que se acoge la demanda subsidiaria interpuesta por doña Shelom Fanny Velasco Mora en contra de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, solo en cuanto se declara que el despido que ha afectado a la demandante con fecha 30 de noviembre de 2018 es nulo, en razón de lo cual se condena a la demandada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación, entendiendo por tal el pago de las cotizaciones de seguridad social por las remuneraciones establecidas en el considerando Décimo Cuarto precedente, todo en base a una remuneración de \$1.887.009.

III.- Que asimismo se condena a la demandada al pago de \$1.335.637 por concepto de feriado adeudado a la demandante, suma que deberá pagarse con reajustes e intereses conforme a lo que dispone el Art. 63 del Código del Trabajo.

IV.- Que en lo demás se rechaza la demanda.

V.- Que atendido lo resuelto, cada parte pagará sus costas.



RIT T-542-2019

RUC 19- 4-0175029-3

Dictada por don FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>