

Santiago, diecinueve de noviembre de dos mil veinticuatro.

## **VISTOS Y CONSIDERANDO**

**PRIMERO:** Que comparece doña **María José de Lourdes Marsano Cornejo**, ingeniera civil en sonido y acústica, cédula de identidad N°14.118.738-4, domiciliada para estos efectos en Avenida Las Condes N°11.380, Oficina 91, Comuna de Vitacura, interpone demanda en procedimiento de tutela en contra de su ex -empleadora a **UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHILE**, Rol Único Tributario N°71.633.300-0, cuyo representante legal es don Francisco Baghetti Díaz, ambos domiciliados para estos efectos en Av. Pedro de Valdivia N°425, comuna de Providencia solicita en definitiva que se declare que el despido del que fue objeto, es vulneratorio de garantías fundamentales y en subsidio es injustificado, se ordene el pago de la indemnización contemplada en el artículo 489 del código del trabajo, daño moral y prestaciones todo ello con intereses, reajustes y costas.

**SEGUNDO:** Funda su demanda, en que ingresó a prestar servicios para la demandada a partir del 01 de agosto del año 2011, bajo la modalidad contrato de prestación de servicios a honorarios pero que, se efectuaron bajo claros índices de subordinación y dependencia, situación que se regularizó mediante la escrituración del contrato de trabajo indefinido de fecha 01 de septiembre del año 2012, hasta la fecha de su despido, el día 24 de febrero del 2023. En un comienzo, desde su ingreso en el mes de agosto del año 2011 hasta septiembre del año 2012, tuvo una jornada parcial de 24 horas semanales, el que fue modificado a partir de dicho mes a una jornada parcial de 22,5 horas semanales que se distribuyó generalmente en la dictación de clases 3 veces a la semana, desde las 08:30 a 13:30 horas, incluyendo un horario de trabajo administrativo obligatorio impuesto por la demandada.

La demandante desempeñó labores como “Docente de Aula” de la carrera de Fonoaudiología de con una remuneración de \$1.170.328 equivalente al sueldo base reajustado \$1.137.274 más \$33.054 por concepto de bono por movilización. En el periodo de marzo del año 2020 a marzo de 2021, el sueldo base debió ser reajustado de \$963.568 a \$996.329 equivalente a 3,4% de variación de IPC, existiendo una diferencia de \$31.761. En el periodo de marzo del año 2021 a marzo de 2022, el sueldo base debió ser reajustado de \$996.329 a \$1.029.208 equivalente a un reajuste del 3,3% de variación del IPC, existiendo una diferencia de \$32.879. Finalmente, en el año 2022 se debió reajustar el sueldo base correcto por el monto de \$1.029.208 a \$1.137.274, equivalente a un reajuste del 10,5% de variación del IPC, existiendo una diferencia de \$108.066. Sin perjuicio, la demandada pagó



durante el año 2022 un sueldo base mal reajustado de \$1.032.945 más \$33.054 por concepto de bono por movilización, cuando correspondía pagar \$1.170.328, existiendo una diferencia de \$104.329.

En cuanto al despido indica que fue el día 24 de febrero de 2023, por la causal del artículo 161 inciso primero del código del trabajo, la misiva se funda en una supuesta reestructuración en la carrera de fonoaudiología en la sede Santiago, sin indicar mayores fundamentos, siendo reemplazada por otro docente part-time quien posteriormente renunció, publicándose nuevamente por parte de la demandada un aviso en busca de docente.

En cuanto a la acción de tutela alega conculcada la garantía de honra, relata que en mayo del año 2022 un grupo de estudiantes de quien la actora fue tutora en su proyecto de investigación durante el año 2021, la acusaron a ella y otro colega de publicar una investigación que supuestamente era de su autoría, elevando el correspondiente reclamo ante las autoridades universitarias pertinentes. Ante esta denuncia infundada, se inició una investigación por parte de la Comisión de Propiedad Intelectual de la Universidad, situación fue conversada previamente con la directora doña María Belén Labraña. El día 16 de junio del año 2022, la demandante envió un correo al vicerrector con copia al decano, secretaria de la facultad y directora de carrera con los descargos respectos al caso, correo que nunca tuvo respuesta por ninguna de las autoridades, se le informó que un fiscal llevaría la investigación, lo que no ocurrió, para que pudiese ella rendir sus pruebas Toda esta situación llevó a la actora a padecer de “depresión grave con síntomas psicóticos y trastorno adaptativo”, diagnosticado por un facultativo de salud, manteniendo licencia médica y un largo tratamiento psicológico hasta la fecha. Solicita un daño moral por la suma de \$30.000.000.-

Solicita una serie de prestaciones, consistentes en cobro de prestaciones Bono compensatorio sala cuna: Por este concepto se le adeuda el proporcional de lo que debió pagar la Universidad, tan solo entregó un bono de \$200.000 para cubrir la sala cuna, el cual comenzó a pagarse en el mes de abril del año 2021 hasta junio del año 2022, pagando por concepto de sala cuna un monto total de \$526.123 del cual estaba informado el empleador, pero sin perjuicio solo otorgó el monto único de \$200.000.-

Otro cobro que intenta es Reajustes de sueldo adeudados, desde marzo del año 2020 no se realizaron los reajustes de sueldo de acuerdo con la variación del IPC hasta el mes de marzo del año 2022, en que la base reajustada es incorrecta al no reflejar dos periodos de



reajuste de sueldo que no se realizaron sin mayor explicación, indica los valores que se adeudan por año .-

Otro ítems son las diferencias en el cálculo del finiquito según la siguiente tabla

| Concepto                                    | Valor finiquito            | Valor real    | Diferencia   |
|---|----------------------------|---------------|--------------|
| Vacaciones proporcionales (6,2 días)        | \$220.306/                 | \$241.867=    | \$21.561;    |
| Mes de desahucio                            | \$1.065.999                | /\$1.170.328= | \$104.329;   |
| Indemnización de años de servicio (10 años) | \$10.659.990/\$11.703.280= |               | \$1.043.290  |
| Total                                       |                            |               | \$1.169.180. |

Por último el pago de publicación, mediante la Resolución N° 019/2019 la demandada establece que existe un pago de incentivo de \$400.000 para publicaciones realizadas por docentes de la casa universitaria para concluir solicitando las cotizaciones por el periodo de informalidad laboral Así mismo, adeuda la diferencia en el pago de cotizaciones por los periodos comprendidos entre el 01 de marzo del año 2020 hasta el 24 de febrero del año 2023, al utilizar una base incorrecta para el cálculo, retención y pago de las cotizaciones.

**TERCERO:** Que la demandada, contestó la demanda solicitando su rechazo, reconoce como fecha de ingreso solo el día 01 de septiembre de 2012 y vínculo contractual que se extendió hasta el 24 de febrero 2023, concluyó por aplicación de la causal de necesidades de la empresa con una remuneración de \$1.065.999.-

Señala que no existen indicios de la vulneración denunciada alega excepción de caducidad, dado que los hechos del plagio que denuncia la demandante son del primer semestre 2022 y el despido de la actora fue el 24 de febrero 2023.

Esgrime que en mayo del año 2022 un grupo de estudiantes de quienes fue su tutora en su proyecto de investigación, la acusaron a ella y otro colega de publicar una investigación que supuestamente era de autoría de los estudiantes, elevando estos el correspondiente reclamo ante las autoridades universitarias pertinentes. se inició una investigación por parte de la Comisión de Propiedad Intelectual de la Universidad, situación que fue conversada previamente con la directora doña María Belén Labraña. Responde que si bien es cierto se presentó un reclamo por parte de un grupo de estudiantes, dicha investigación no se siguió adelante, ya que el hecho denunciado a juicio del Comité de Propiedad Intelectual de la universidad no correspondía a un supuesto plagio por parte de la actora, liberándola inmediatamente de toda responsabilidad, siendo archivado por tanto el reclamo.



En cuanto al inicio de la relación laboral, la actora prestó servicios, antes de celebrarse el contrato de trabajo, la actora nunca tuvo un horario de trabajo o jornada laboral y tampoco existía a su respecto vínculo de subordinación y dependencia. Ni siquiera existía en esa época dedicación exclusiva de la demandante. Es más, en aquella época según las boletas de honorarios discontinuas en cuanto a los meses y números que se acompañaran, esta realizaba también trabajos para otras instituciones. En efecto, no existe subordinación, ya que en el desempeño de funciones el profesional goza de plena libertad para desarrollar sus actividades, lo que impide cualquier súper vigilancia y fiscalización inmediata. Tampoco existe una jornada de trabajo, en los términos que prescribe la ley laboral, ni la obligación de mantenerse a disposición del empleador, en forma estable y continua, aun cuando no tenga trabajo por razones no imputable a ella, dentro de un marco jurídico- personal, que se traduce en la facultad del empleador de requerir la presencia del trabajador, de entregarle instrucciones y de dirigirla prestación de servicios. Solicita el rechazo de la acción de nulidad, en dicho periodo no existir relación laboral y luego encontrarse pagadas.

En cuanto al reajustes, este no se encontraba pactado, por lo mismo no era exigible, no están obligados por ley a realizar un reajuste en el salario de sus colaboradores, este es un proceso voluntario a menos que se encuentre regulado en alguna cláusula del contrato que las partes firmaron, por ley como en el caso del sueldo mínimo, convenio colectivo, etc, situación que no ocurre en el caso de autos. Es necesario señalar que mi representada igualmente de acuerdo a los anexos de contrato de trabajo firmados por la actora le aumento su remuneración en varias oportunidades, no existiendo ninguna diferencia en el pago de su finiquito o cálculo de remuneraciones como ahora lo señala erradamente.

Por último las diferencias de bono compensatorio, indica que la actora estuvo con licencia médica producto de tener un embarazo de alto riesgo, casi todo el año 2020, además del pre y posnatal, pues con fecha 27 de junio de 2020, nace su hija. La actora solicita el pago de la diferencia pagada por ella en la sala cuna desde el mes de abril de 2021 hasta el mes de junio de 2022, lo cual rechaza, ya que desde que recibió el bono compensatorio, sin que esta presentara algún reclamo por el monto que ahora lo pretende. Agrega que con fecha 20 de agosto de 2021 presentó una solicitud de acceso a la nueva ley de crianza protegida ley 21.351, solicitando hacer efectiva esta suspensión desde el día 01 de septiembre del 2021 hasta el 29 de noviembre del mismo año, señalando en la misma solicitud los datos de transferencia para el pago del bono compensatorio, por lo que resulta



improcedente lo solicitado en cuanto a esta diferencia.

En cuanto a la causal de despido la carrera de Fonoaudiología se encuentra en un proceso de reestructuración, y que para el caso de la actora al no poseer está el título de fonoaudiología no podía participar en la construcción y revisión de casos clínicos asociados a las diferentes áreas del quehacer de la fonoaudiología, en la toma de exámenes de prácticas profesionales, en reuniones con docentes de campos clínicos de las diferentes áreas, realizar talleres disciplinares con resolución de casos clínicos, etc. Motivo por el cual se le desvinculó, sin que hasta la fecha se haya contratado algún profesional en el cargo que ella detentaba. Además, la Universidad está en proceso de acreditación institucional y ello ha motivado, cambios de funciones y estrategias, recambio de personal y reemplazo de todo el sistema de intranet. Alega la procedencia del descuento de AFC.

Por último en cuanto al daño moral solicitado, debido a la afectación de su honra profesional, académica y como investigadora ante la comunidad universitaria, por la suma de \$30.000.000 pesos, sin dar cuenta de cómo llegó a la cantidad que reclama, ni la gravedad de su padecimiento. La demanda no alude ni explica, su dolor y tampoco si la responsabilidad perseguida es contractual o extracontractual, si esta es legal, delictual o cuasidelictual.

**CUARTO:** Que, llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo, recibiendo la causa a prueba, por estimar que existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos fijándose; Fija hechos controvertidos:

- 1.-Efectividad de haberse desempeñado la demandante para la demandada con anterioridad a la suscripción del contrato en los términos establecidos en el artículo siete del Código del Trabajo. En la afirmativa, fecha de inicio, funciones desempeñadas, jornada pactada, naturaleza del vínculo.
2. Remuneración pactada y efectivamente percibida por la prestación de los servicios. Rubros de que se componía y que debe ser considerada para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
3. Efectividad de haber sido necesaria la separación de la demandante al tenor de los hechos consignados en la comunicación de despido para sustentar la decisión. Circunstancias.
4. Efectividad de haber sufrido la demandante un despido vulneratorio de sus derechos fundamentales al tenor del relato contenido en la demanda. Época y circunstancias.
5. Efectividad de haber sufrido la demandante algún tipo de perjuicio derivado de la vulneración de derechos fundamentales y/o del término de los servicios. En la afirmativa,



naturaleza y entidad.

6. Efectividad de adeudar la demandada a la demandante las siguientes prestaciones: -Diferencia de indemnizaciones pagadas al término de los servicios; -Diferencias de sueldo base; -Publicación realizada por la demandante, y; -Cotizaciones de seguridad social En la afirmativa, monto y período según corresponda que se adeuda respecto de cada una.

7. Términos y condiciones pactadas por las partes para el otorgamiento del beneficio de sala cuna. Acreditado lo cual, si la demandada adeuda alguna suma de dinero por este concepto. Monto y período adeudado

Sin perjuicio se estableció como pacífico: Que las partes suscribieron contrato de trabajo con fecha uno de septiembre de 2012, desempeñándose la demandante como docente de aula de la carrera de Fonoaudiología. 2. Que la demandada puso término a los servicios de la demandante con fecha 24 de febrero de 2023, invocando para ello la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, cumpliendo con las formalidades legales.

**QUINTO:** Que para una acertada comprensión de las acciones sometidas a conocimiento del tribunal, estas son: reconocimiento de relación laboral, tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, opuesta excepción de caducidad, daño moral, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones consistente en reajustes, diferencia bono sala cuna, reajustes y deferencia en el pago de las indemnizaciones y feriado recibido en el finiquito, se comenzará por la de tutela, en subsidio la de despido, luego la de reconocimiento de relación laboral

**SEXTO:** Nuestro legislador laboral en el artículo 493 del código del trabajo, introdujo una reducción probatoria, que como se señalase en otros pronunciamientos de esta Juzgadora, consisten en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración, conducta o práctica que alega, con lo cual se alivia la posición probatoria del mismo exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión. Para lo cual acompañó los siguientes antecedentes

- a) Que la demandante acompañó **contrato de trabajo** de fecha 1 de enero de 2013, en el cual se indica, en su **cláusula segunda** el cargo de profesor realizar las actividades de docente para la carrera de fondo biología también actividad docente administrativa de extensión y de investigación que se le encomienden.



- b) **Carta de despido** fechada 24 de febrero de 2023 en la cual la causal invocada es la necesidad de la empresa, fundada en una reestructuración de la carrera de fonoaudiología sede Santiago en la misma comunicación de despido se indica a la trabajadora el pago de su indemnización por años de servicios (10 años) el mes de aviso y feriado proporcional.
- c) **Finiquito** celebrado entre las partes con fecha 10 de marzo 2023 en la cual la actora recibe el pago de los montos ofrecidos en la comunicación de despido. Mes de desahucio \$1.065.999; Años de servicio (10 años) \$10.659.990 y vacaciones proporcionales (6.2 días) \$220.306 estampando la respectiva reserva.
- d) Boletas de honorarios emitidas por la actora a la demandada en el periodo ( 2011-2012 negada la relación laboral por la demandada)

| Mes año y N° boleta | Referencia   | monto              |
|---------------------|--|--------------------|
| Agosto2011 (73)     | Biobisica 16H y desarrollo de tesis 40H  | \$191.680 /479.200 |
| Septiembre2011 (77) | Biobisica 32H y desarrollo de tesis 32H  | \$386.360/386360   |
| Octubre 2011 (81)   | Biobisica 40H y desarrollo de tesis sec 1 y 2 15 y 16 H recuperación biofica agosto 8H | \$total 946.420    |
| Noviembre 2011 (90) | Biobisica 18H y desarrollo de tesis sec 1 y 2 12 y 11 H recuperación biofica agosto 8H | \$587.020.         |
| Enero 2012 (98)     | Ex. extraBiobisica 2H y desarrollo de tesis 16H  | \$23960/191.680    |
| Marzo (104)         | Física acústica 1, 2y 3 30,32 y 31H y recuperación física acustica                     | \$1.255.140.-      |
| Abril(105)          | Física acústica 1,2 y 3 30,32 y 31H y recuperación física acústica2h                   | \$1.310.335-       |
| Abril (108)         | Física acústica 1,2 y 3 32,32 y 30H y recuperación física acustica                     | \$1.296-542        |



BTCXRHDTJE

|                      |  |             |
|----------------------|--|-------------|
| Abril(116)           | Física acústica 1,2 y 3 24, 32,32 y 16.8,11H y recuperación física acústica 3h | \$1696.539  |
| Abril (119)          | Física acústica 1,2 y 3 32,32 y 30H y recuperación física acústica             | \$1.020.682 |
| julio (125)          | Física acústica 1,2 y 3 2,4,4H y recuperación física acústica                  | \$137.930   |
| Abril (126)          | Biofísica sec.1 8 horas  | \$110.344   |
| Sep. (133)           | Biofísica sec.1 8horas   | \$1.10.344  |
| Sep. (134)           | Clase Biofísica sec 1, S2, clases biofísica recuperadas                        | \$468.962   |
| Sep. (135)           | Honorarios agosto 2012   | \$660.000   |
| octubre. (137)       | Clase Biofísica sec 1, 6h  | \$82.758    |
| Octubre 2012 (138)   | Clase Biofísica Partime sec 1, S2, clases biofísica recuperadas                | \$413.790   |
| Octubre 2012 (145)   | Clase biofísica par time sec. 1 10 horas                                       | 137.930     |
| Octubre 2012 (146)   | Clase biofísica partime sec. 1 y 2 18 y 10 horas                               | \$386.204   |
| noviembre 2012 (149) | Clase biofísica partime sec. 1 y 2 , 24 y 8 horas                              | \$441.376   |
| Noviembre 2012 (150) | Clase biofísica partime sec. 1 6 horas   | \$82.758    |
| Diciembre 2012 (157) | Examen bisofísica  | \$55.172    |

Este detalle se complementa con copia de Detalle de boletas emitidas por la denunciante del año 2011 y 2012 extraído de plataforma institucional “Portal Docente” de la denunciada, se indica un valor por hora \$11.980 y se detallan los bloques de horas que realiza y la asignatura , desarrollo de tesis y Biofísica;

e) Rindió además las liquidaciones de remuneraciones de los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 lo que corresponden a 48 liquidaciones, solo a modo ejemplar, se analizará solo 1 por año, así el año 2019, se consigna la fecha de ingreso 1 de set 2012, un sueldo base \$936.412 en el cargo se indica **docente M/Jornada**. Los años siguientes se mantiene, realizándose un cambio en la remuneraciones del año 2022 en



BTCXRHDTJE

enero, la actora además del sueldo base \$963.568. RECIBE BENEFICIO MATRIMONIO \$200.000 y asignación de mov. 30.834 y además un bono sala cuna exento \$200.000 .-Además las liquidación en algunos meses contienen el pago por publicaciones a modo de ejemplo agosto de 2022 recibe el pago de \$400.000 **bono publicación frecuencia fundamental en hombres transexuales en diferentes etapas de tratamiento hormonal**. Las últimas tres liquidaciones anterior al despido diciembre 2022, indica sueldo base \$1.032.945 (aguinaldo \$121.841) y movilización \$33.054. Lo que se repite los meses de enero y febrero 2023. Lo que hace un total de haberes conforme el art. 172 del código del trabajo **\$1.065.999**.

f) Listado de asignaturas del mes de febrero y marzo del año 2023 extraído de la plataforma institucional “Canvas” de la denunciada, figuran los datos de la actora.

g) **Correos electrónicos**, recibidos por la actora en el mes del despido -febrero 2023,- de doña Paula Laubille (secretaria de estudio de la carrera de fonoaudiología) cuyo asunto es horario fonoaudiología El Llano 2023. Otro correo de fecha **21 de febrero 2023**, de la Actora para la señora María Belén Labraña, el asunto sala para consejos en Provi, referente a las dependencias donde realizar una actividad. Otro correo de **21 de febrero** de Laura Muñoz estimados junto con saludar es solo a modo de recordatorio reenvío los formatos de sílabos que aplican este semestre me llegaron algunos sílabos en formatos equivocados saludos está copiada la actora. Luego correo electrónico de los días 22 , 23 y 24 de febrero con el horario para el semestre y la solicitud de la actora de hacer teletrabajo, a lo que o accede, y la trabajadora , refiere que afortunadamente logró solucionarlo.

h) **Captura de pantalla** de correo institucional de la denunciante de fecha 01 de marzo del año 2023, que seguía vigente, a pesar de ya haber sido despedida.

i) **Acta de Consejo de Carrera** de fecha 20 de febrero del año 2023<sup>a</sup> la que asiste la actora , se da la bienvenida y además se organizan actividades para marzo y figura la actora programada para enviar la acta de la reunión de consejo el mes de julio 2023.

j) **Captura de pantalla** de plataforma digital “LinkedIn” de doña María Belén Labraña Palma, Directora Carrera de Fonoaudiología de fecha 27 de abril del año 2023. La carrera de Fonoaudiología de la Universidad Autónoma de Chile busca Ingeniero/a acústico o profesional afín para realizar la asignatura



Física acústica a contar del día 8 de mayo los días lunes entre 09:30 y 12:20 y el día martes todo el día en campus Providencia.

- k) **Carta de Recomendación** emitida por doña Miryam Mora Alfaro en favor de la denunciante, de fecha 03 de marzo del año 2023, destacando sus cualidades académicas y personales que desempeñó en la Universidad. En el mismo sentido a través de la presente y en mi calidad de jefa del Departamento de Ciencias Biológicas, del Instituto de Ciencias Biomédicas de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Chile en su sede Santiago.
- l) **Comunicado** enviado por doña Michelle Azuaje Pirela, Coordinadora de Propiedad Intelectual, de fecha 13 de junio del año 2022 a . María Belén Labraña Palma Directora de la Carrera de Fonoaudiología junto con saludar en relación con consulta enviada el pasado nueve de junio en sobre reclamo presentado por las señoritas Anaís Barrera, Viviana González, Catalina Jiménez, Svetlana Millanao, quienes solicitan “que la docente María José Marsano Cornejo se retracte o en su defecto las incluya en el manuscrito presentado a la revista de Otorrinolaringología que actualmente se encuentra en proceso de revisión”; Según los mismos antecedentes, la académica María José Marsano Cornejo señala que el trabajo titulado “VARIACIÓN DE LOS PARÁMETROS ACÚSTICOS:  $f_0$ , JITTER, SHIMMER Y ALPHA RATIO EN RELACIÓN CON DISTINTOS NIVELES DE RUIDO DE FONDO” no es producto de la autoría de las solicitantes ya que “esta sufrió múltiples modificaciones (...) y venía de otra investigación (...)” 3. De la información revisada se desprende que: a) no está claro que se haya utilizado la información de las tesis de forma total o parcial; ni la entidad o naturaleza de las modificaciones a las que alude la académica; b) existió participación de personas que no han manifestado su opinión sobre los hechos descritos y la naturaleza de los trabajos realizados.
- m) **Serie de correos electrónicos** sostenidos entre la actora y la señora María Belén Labraña, directora de la carrera de fonoaudiología que van desde 14 de junio de 2022, cuyo asunto es **La comisión de Propiedad Intelectual** así el de fecha **14 de junio 2022** de doña María Belén Labraña Palma para la actora del siguiente tenor: *junto con saludar agradezco mucho tu interés*



*para resolver esta situación sin embargo es mi deber ante lo acontecido continuar con el proceso de todas maneras no tengo duda alguna que se te brindarán todos los espacios para poder argumentar y entregar toda la evidencia necesaria ante nuestros BRS para poder resolver este tema otro correo de fecha de la misma fecha el que antecede junto con sala escribo porque antes que escribas al BRS quiero redactar un documento con mis argumentos me gustaría que se fuese enviado al vicerrector ya que yo soy la involucrada y creo que sea un mal entendido todo este te lo mandaré el día jueves ya que estoy recabando información a partir de los correos y vídeos que evidencian que las alumnas no están las alumnas se están apropiando de investigación sin tener derecho intelectual sobre la misma y que me están acusando de lo contrario siendo que es alrevés firma la actora . Cuya genesis es el correo de fecha 23demayo 2022 correo dicta correo enviado con copia a la actora y también a la jefa de carrera el asunto es publicación el siguiente tenor estimada profesora entendemos lo que nos expone respecto a las modificaciones que realizó en relación a nuestra investigación por ende entendiendo a lo anterior nos gustaría publicar la investigación original que es de nuestra autoría investigación en la que además participó durante varias semanas la docente Ana María Gaete Por otra parte respecto a la participación del profesor Ángel quisiera establecer que el proceso los datos obtenidos por nosotras luego de acción de 1806 muestras de voz dato que dicho sea de paso venían con errores que fuimos capaces de identificar y que logramos contactar gracias al apoyo de los centros Román montaña quien nos colaboró con la revisión por tratarse de un análisis bioestadística posteriormente lo conversamos con usted y el profesor Ángel según usted nos comentó confirmó dicho errores y envió una nueva tabla corregida cada vez destacar que nuestro compromiso con el proceso fue absoluto inclusive involucramos en dicha tarea con el fin de resguardar la fidelidad de los datos siempre pensando en que nuestro trabajo pudiese publicarse Ahora bien en cuanto a la investigación puede realizada por usted es importante señalar que lo único que se consideró del estudio de 2019 fue la muestra y esta fue citada como corresponde en la tesis para resguardar que no existiera plagio aplicando de esta manera los*



BTCXRHDTJE

*aprendizajes obtenidos en la cátedra a cargo del docente de la disciplina Felipe Covarrubias sin perjuicio de lo anterior es importante señalar que seguimos este conducto regular en todo momento y las conclusiones y discusiones son auténticas de nuestra autoría ya que siempre trabajamos con las directrices que usted nos sugirió en cuanto al formato proyectando justamente la publicación hola del artículo situación que fue aceptada e incluso pese a ser distinto ser recibido por evaluación por la razón expuesta. Que la prolífera mensajería de correos electrónico sostenidos por la actora, dan cuenta de un trato cordial, amable y muy profesional , para enfrentar la acusación de copia presentadas por un grupo de alumnas que fue conducido por el comisión de propiedad intelectual, las cuales reúnes mas de 40 páginas , siendo muy neutral la Señora Belén Labraña (Directora de carrera).*

- n) **Documento denominado “Argumentación Narrativa de antecedentes”** enviado por la denunciante a la denunciada, cuya conclusión VII. lo solicitado Después de todos los antecedentes y argumentos *ya expuestos solicitó que una vez resuelto este caso se pida a las alumnas involucradas y al docente de metodología señor Felipe Covarrubias una declaración que establezca claramente que ellos no son los autores intelectuales de mi investigación. La función de las alumnas se resumió a un aspecto netamente técnico de transcripción de datos, y en el caso del docente sus funciones no fueron vinculadas con la investigación en nivel intelectual ni metodológico, sino que fueron las propias de la revisión de la asignatura que dirige. Esta carta pido que sea difundida como una forma de restituir el daño moral, profesional y emocional que esta situación ha causado en mi persona. Finalmente, quiero manifestar mi total disposición para entregar todos los antecedentes que sean necesarios ya que tengo copias de los videos, correos y escritos. Mi intención es resolver esta situación a la brevedad y restaurar mi tranquilidad emocional y psicológica, junto con una restitución de mi imagen profesional, para poder volver a mis labores académicas que me corresponden y apasionan. Finalmente quiero solicitar el apoyo de la Universidad ya que en caso de que las estudiantes y el docente mencionado por ellas, el profesor Felipe Covarrubias, hayan enviado o tengan la*



*intención de enviar su escrito en base a mi investigación a alguna revista, tomar las acciones legales correspondiente en defensa de los derechos de autor que a mí me corresponden, así como los de mi colega el Dr. Roco y la Universidad.*

- o) Captura de pantalla de conversación en plataforma digital “Teams” entre la actora y doña Michelle Azuaje, de fecha 13 de junio del año 2022, mediante la cual la actora solicita aclarar una denuncia de unas alumnas y la respuestas es *“hola María José sí me comentaron en di mi respuesta a la consulta fuera de eso disculpa pero no puedo emitir ninguna opinión porque estoy recomendando que se inicie una investigación saludos cordial”*.
- p) Resolución N°67-2022, Remite Antecedentes a Comisión de Propiedad Intelectual, de fecha 15 de junio del 2022.
- q) Copia de Artículo en proceso “Variaciones de los parámetros acústicos”, artículo que era el que las alumnas denunciaron como de plagio con la denunciante, en la cual se le agradece a las alumnas .Publicado bajo el nombre de la actora y el testigo Ángel Rocco.
- r) Resolución N°19-2019, “Modifica Resolución de Rectoría N°007/2016 y fija criterios para la asignación de incentivos por publicación, orientados al logro de los objetivos institucionales” de fecha 06 de marzo de 2019.
- s) Correo electrónico enviado por doña María Paz Ilabaca, periodista Científico de la propia Casa de estudios recibido por la actora, de fecha **07 de marzo de 2023**, asunto: Consulta paper del siguiente tenor: *Buenos días. Escribo como periodista del Centro de Comunicación de las Ciencias porque me gustaría hacer una nota para la web sobre el paper: Variación de los parámetros acústicos:  $f_0$ , Jitter, Shimmer y Alpha ratio en relación con distintos niveles de ruido de fondo. Podría enviarme por favor el paper completo? No puedo acceder. Podría enviarle vía email algunas consultas para armar la nota? Quedo atenta, Desde ya muchas gracias”*
- t) Copia de Certificado de valores 2023, emitido por Jardín Infantil Niños del Bosque del año 2023 respecto de la menor Laura Cifuentes Marsano , mensualidad media jornada \$270.000 y jornada completa \$390.000



- u) Certificado de AFP Hábitat emitido a favor de la actora, de fecha 07 de marzo del año 2023, las cotizaciones se encuentran pagadas desde septiembre de 2012 por la denunciada.
- v) Código de Ética de la denunciada.
- w) informes psicológicos emitidos a favor de la denunciante de los meses de marzo, abril, mayo y junio del año 2023 pronóstico favorable para el reintegro laboral total, posterior a un adecuado soporte psicofarmacológico y de psicoterapia. Aunque no se conoce aún cuál es el pronóstico se sabe que los trastornos depresivos junto con trastornos de ansiedad tienden a cronificarse sin un adecuado tratamiento integral con apoyo psicológico, en el ámbito laboral si el paciente continúa en tratamiento regular con psicofármacos podría reintegrarse /-2 meses en actividades laborales siempre que no hayan más Gatillantes que exacerben su cuadro clínico. Se **indica trastorno adaptativo mixto**
- x) Rindió la testimonial de **Ángel Rocco**, el testigo trabaja desde 2009, conoce a la demandante, desde que llegó, trabajó fonoaudiología, trabajaron en las tesis y colabora en investigaciones eso desde el año 2016, . consultado el periodo que trabajó en la Autónoma, desde el año 2016 que trabajó en fonoaudiología. Conoce a la demandada, sigue prestando servicios a honorarios como siempre, ya no en fonoaudiología, ahora en la unidad de post título. Consultado por el cargo de María José, era docente jornada parcial y realizaba gestión y era profesora guía de tesis y además colaboradora de investigación de la universidad .Refiere que no existe diferencia en profesor part time y planta en relación a funciones las mismas (solo diferencia el contrato y las boletas de honorarios),labores iguales, ir a reuniones, la actora llegó el año 2011, profesora part time honorario, antes de ser contratada. Agrega que La Universidad no exige la investigación, pero la permite y luego publicaciones y eso genera incentivo , esta investigación fuera del horario, realizaron publicaciones desde el año 2017, la última la comenzaron a fines 2022 comienzo 2023, y salió publicada después que dejó la universidad la actora, consultada por el método o protocolo para las investigaciones, nunca se le indicó como realizarla, solo ellos presentaban a la dirección y se le pagaba por la publicación a



nombre de la universidad. Consultado por el cargo, se sigue realizando, no desapareció de plan de estudio, hay otro docente que realiza la misma asignatura, el supo que la profesora fue despedida de la universidad, no supo los motivos exactos, el conversó con ella y ella le contó del despido. Relata lo del plagio antes que se publicaran los alumnos decían que ellas habían realizado, ellos enviaron carta y el copiado, no recibieron respuesta ninguna instancia donde se aclarara, donde la investigación se debía a un trabajo original, después vino el despido y no se aclaró. Consultado por el procedimiento para abordar, desconoce si existe, que hacer en qué situación, lo enviaron a la dirección de la carrera, esperando que le dieran una respuesta y los orientaran para resolver a situación, problema para ellos como académicos daña su imagen, no tuvo información que sucedió. Contra examen: refiere que la investigación se publicó y que trabajó la actora para otras universidades e hizo investigación. Además depuso **Patricia Almarza**, ingeniera, conoce a la demandante fueron compañeras de universidad y luego trabajaron ambas para la demandada, la testigo trabajó hasta el primer semestre de 2023 en la carrera de fonoaudiología, durante varios años trabajó como docente fonoaudiología física acústica y Biofísica, refiere que al ingresar la testigo la actora ya trabajaba para la demandada desde 2012 discontinua hasta el primer semestre 2023, continua, el cargo de la actora era docente en estas asignaturas y el laboratorio de física, guía de tesis y trabajo de investigación, como contratada media jornada, consultada desde cuándo prestaba estos servicios, cuando ella ingresó 2011 y 2012 ella ya estaba. Trabajaba con boletas de honorarios y al tiempo contrató de media jornada. Refiere que la actora trabajó hasta enero de 2023. Consultada por el término de la prestación de los servicios. Refiere que ella hacia clases en la misma asignatura, las clases las tomó otro docente que no pertenecía al era de fonoaudiología, él hacia las misma clases, por eso le consta. Contra examen: consultada si durante la relación laboral presentó algún reclamo ante la inspección del trabajo consultaba si al mismo tiempo realizaba otras labores, hacia clases a honorarios para otras universidades, dado que tenía contrato media jornada con la demandada. Consultada si después del despido trabajo investigaciones y trabajó para otros empleadores, no lo sabe. Indica



que Las horas de docencia fueron asumidas por otro docente, Daniel Gálvez, cree que no trabajaba otras áreas, le consta que no hacia esas asignaturas, ella tuvo que ayudarlo, él era físico, pero física acústica desde la fonoaudiología, no trabajó todo el semestre porque no pudo realizar la asignatura, luego sigue la ayudante de la asignatura que era fonoaudióloga.

- y) Además **provocó la exhibición Contratos** y anexo de trabajo suscritos entre las partes por el periodo demandado, esto es, 01 agosto de 2011 hasta el 24 de febrero del 2023. (cumplido) 2. Registros de clases asignadas e impartidas por la demandante, por el periodo comprendido entre el 01 de agosto del 2011 al 01 de septiembre del 2012. (no cumplido) 3. Liquidaciones de sueldo de la demandante por el periodo comprendido entre enero del 2019 al febrero del año 2023. (cumplido parcialmente, solo se exhibe desde septiembre de 2022 al término de la relación laboral)

**SEPTIMO:** Que, por su parte la demandada incorporó los siguientes medios probatorios:

- a) **Contratos de trabajo de** la demandante, suscrito **1 de septiembre 2012**, en la cláusula segunda se indica que se desempeñará como Docente de la carrera de Fonoaudiología, con 22, 5 horas cronológicas. En la cláusula quinta se indica que percibirá un sueldo base mensual de \$660.000. Indicándose en la cláusula sexta que se extenderá del 1 de septiembre 2012 hasta el 31 de diciembre del mismo año . Luego contrato de 1 de enero de 2013, en los mismos términos.
- b) Acompañó **Finiquito de fecha 10 de marzo 2023**, con la respectiva reserva y su comprobante de pago.
- c) Carta de despido ya analizada.
- d) **Certificado de pago de cotizaciones** de la demandante, que da cuenta que desde que se escrituró el contrato septiembre 2012, estas se encuentran pagadas.
- e) Un total de 12 Comprobante de vacaciones de la demandante de toda la vigencia de la relaciona laboral , siendo el último el del 13 de febrero 2023 al 20 del mismo mes por 5 días y se indica un remanente de 3,9 días. Con anterioridad el comprobante por 15 días hábiles (23 de enero al 12 de febrero ambos 2023) , se indica remanente de 8,6. Anterior a este el de febrero de 2022 en el que se indica que hará uso de 15 días hábiles entre (31 de enero 2022 al 21 de febrero 2022) indicando que existe un saldo de 7 días de feriado. Por último en el finiquito se le paga como vacaciones proporcionales 6,2 días \$220.306.-



- f) Copia de 22 finiquitos Universidad Autónoma de Chile, sede Santiago, año 2023. Distintas fechas y carreras, a modo de ejemplo se indica el detalle de 3 del total 6 de enero 2023 Docente de la carrera de auditoria y control de gestión quien trabajó desde agosto 2011; misma fecha, docente de la carrera de pedagogía educación básica , desde 9 de mayo de 2018; 16 de enero 2023, docente de odontología quien trabaja desde 2 de agosto de 2018.
- g) Rindió **testimonial**, consistente en la declaración de **Claudio Muñoz Mora** Contador Público y auditor, es el director administración y finanzas (junio 2015 ) desde el 2008 en la universidad (gestión de personas) de la autónoma , conoce a las partes del juicio, conoce a la actora como docente desde el año 2012, tenía un contrato de trabajo, hasta su despido por la causal de necesidades de la empresa, existió una restructuración de la carrera, se está haciendo una adecuación para la acreditación, y refiere que este proceso sigue, el cargo no está reemplazado en la forma que se prestaba el servicios, ella no es de la profesión de base de la carrera y ese cargo así no se ha cubierto. Refiere que en su área está recibir estos reclamos ante la inspección y ante la propia universidad, sabe durante la relación laboral no hay antecedentes de reclamos de la actora. Los docentes contratos de trabajo, tienen función de gestión de la carrera atención de alumnos y docentes par time, prestan servicios a honorarios a la universidad, la diferencia en la contratación, refiere que los honorarios, no tiene oficina, no tienen horario fijo, se guían por el programa y la catedra es libre. A diferencia contrato de jornada, deben cumplir la jornada de docencia y clases refiere que no sabe si firmó antes contrato a honorarios . jornada parcial , tenía requisitos de coordinación y horas de atención de alumno. Otro tema es que la universidad no escritura el reajuste en el contrato, el contrato dice solo el monto. Los contratos la mayoría no tiene cláusula de reajustabilidad, puede que uno particular si lo contiene lo negociaran directamente, insiste que se busca que sean docente de la misma profesión, lo que no era la actora, las funciones la asumieron profesionales con formación de fonoaudiólogo, no se contrató a nadie, lo que se buscaba en estrategia emana de la acreditación, y buscar profesionales de la disciplina, no solo esta carrera sino otras. Estos la vicerrectoría académica. Insiste que tiene que asumirla alguien de la carrera, insiste que no se contrató a nadie especialmente para eso.



**OCTAVO:** Que con los hechos acreditados y los indicios aportados, el Tribunal no adquiere convicción en orden a una afectación a la integridad psíquica y a la honra de la demandante. Lo anterior por los siguientes argumentos:

- a. Si bien la actora presenta como indicio el hecho inconcuso de la lesión a su honra, la denuncia realizada por un grupo de alumnas en su contra motivo sexto letras l), m), n) o), no es posible determinar que esto repercutió en su labor académica, incluso se publicó la investigación, con su nombre y el del académico y testigo señor Ángel Rocco, lo que lleva a desestimar la afectación.
- b. Por otra parte la actora acompañó dos cartas de recomendaciones de colegas que dan cuenta de su trayectoria, no viéndose afectada por el hecho de la denuncia de las alumnas.
- c. En cuanto al testigo señor Ángel Roco relata lo del plagio y refiere que antes que publicaran, decían que ellas la habían realizado, agregando que ellos enviaron carta, no recibieron respuesta ninguna instancia donde se aclarara, que la investigación se debía a un trabajo original, después vino el despido de la actora y no se aclaró. Consultado el procedimiento para abordar, desconoce si existe, qué hacer en qué situación, lo enviaron a la dirección de la carrera, esperando que le dieran una respuesta y los orientaran para resolver a situación, problema para ellos como académicos daña su imagen, no tuvo información que sucedió. Contra examen: refiere que la investigación se publicó y que la actora trabajó en otras universidades e hizo investigación la actora no existen.-
- d. No existiendo antecedentes que permitan establecer que estos hechos hayan sido reprochados por su empleadora, más que, el reclamo realizado por el departamento de propiedad intelectual, que haya manifestado alguna molestia o de algún modo se le haya hecho presente a la trabajadora los problemas que acarrea la denuncia de las alumnas. Refuerza este hecho a juicio de esta sentenciadora que el propio testigo de la demandante señor Ángel Roco quien también fue denunciado, siga prestando servicios para la Universidad, en la misma calidad que lo hacía antes -honorarios- solo que ahora en la dirección de post títulos cómo el reconoció en estrados, no existiendo otros indicios que lo conecten temporalmente con el despido de la actora en el mes de febrero 2023.-
- e. Que huelga hacerse cargo del hecho que la comunicación de despido por la causal de necesidades de la empresa invocada carezca de fundamentación, siendo



innegable que el despido de la actora se irgue sin respaldo alguno dado que, por una parte la comunicación de despido no contiene hechos y tampoco se acreditó la reestructuración en la facultad de fonoaudiología, que fue indicada por el testigo singular señor Claudio Muñoz que se buscó reemplazar con profesores que fueran de formación fonoaudiólogos y no con otra especialidad como lo era la demandante-ingeniería- siendo insuficiente la serie de finiquitos acompañados, carentes de toda conexión con el despido de la actora, que de esta manera, la interrogante es sí este indicio, puede por sí teñir de vulneratorio el despido y presentarlo como una consecuencia de la acusación de plagio que sufrió la actora en junio de 2022. Corresponde recordar que en el contexto de una relación de trabajo, difícilmente llegan a tener un carácter manifiesto los actos que pueden constituir la conculcación de derechos constitucionales. Antes bien, lo frecuente es que se presenten con apariencias formales de legalidad que encubren el acto lesivo y precisamente para esos fines la legislación nacional y comparada acuden a la técnica de los indicios, esto es, a la posibilidad de establecer el acto vulnerador merced a prueba indiciaria, capaz de generar una impresión razonable de que el acto está motivado por razones diferentes de las que se dan a conocer y que comportan una vulneración de derechos fundamentales. Para ello es preciso que tales indicios den cuenta de hechos reveladores de la afectación acusada; que si bien la demandada invoca una causal amparada por el ordenamiento “*habilitación legal en la forma*”, pero se encuentra vacía, por lo que el indicio presentado por la actora generaría la vulneración denunciada, sin embargo, habría que explicar por qué ese indicio tiñe al despido de vulneratorio, despido que se produce ocho meses después de vulneratorio. En primer lugar, porque el carácter lacónico o menguado de la motivación (“reestructuración carrera de fonoaudiología”), puede ser indicativo de arbitrariedad, pero de ello no se sigue automáticamente que el acto esconda una motivación rechazada por el derecho; porque no puede perderse de vista que para el cumplimiento de sus funciones el empleador cuenta con facultades discrecionales, esto es, con un ámbito de decisión que le confiere márgenes dentro de los cuales puede optar, al punto que la discrecionalidad implica también la decisión de actuar o de no actuar en el ejercicio de las atribuciones legales; y, en cualquier caso, porque del propio artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República fluye que existen criterios de diferenciación tolerados por nuestro ordenamiento, de manera



que para el empleador está siempre abierta la posibilidad de contratar o de no contratar y de preferir a aquel trabajador que considere más capacitado o idóneo para una función específica. Huelga decir que los criterios aludidos en el artículo 2° del Código del Trabajo son criterios “sospechosos” de discriminación, que en este caso no son denunciados.

- f. El mismo descarte ocurre con el hecho de que la actora haya sido una trabajadora con destacadas funciones y más de 10 años experiencia y se prescinde de ella, aunque los cursos que impartía se siguieron desempeñando primero por un profesor que no era fonoaudiólogo sino físico, como refirió la testigo señora Patricia Almarza quien realizaba la misma asignatura que la actora y que dado que este profesor no logró tener los conocimientos, se quedó realizando el curso la ayudante quien sí era de formación fonoaudióloga. Este, si bien es un indicio que cuestiona la lógica de la decisión empresarial, no logra conectar el despido de la actora con la afectación a su honra denunciada.
- g. Que en cuanto la afectación psicológica, si bien se acompañaron profusos informes médicos, los informes, en el evento de haber sido ratificados (por cuanto quienes los emitieron no comparecieron), consignan el relato de la actora y la sintomatología, por lo que no serían información objetiva ni de calidad para determinar la existencia de una lesión a la integridad síquica con origen en los hechos denunciados, reconociendo que la pérdida sorpresiva de la fuente laboral producen razonablemente una afectación, así la afectación psicológica de la actora queda desprovista del protagonismo que propone la denunciante y el despido aparece ligado a una decisión empresarial que queda al arbitrio de la acción por despido injustificado.

**NOVENO:** En cuanto a la **acción subsidiaria** por despido improcedente, se debe revisar- en primer lugar- si resultan acreditados los hechos que se invocan en la carta de despido, conforme a lo dispuesto en el inc. 2 del numeral 1° del art. 454 del código del trabajo. Al respecto la carta consigna- en lo pertinente: “reestructuración en la carrera de fonoaudiología en sede Santiago”. En tal sentido, la comunicación resulta bastante **críptica**, toda vez que no indica de qué se trata la reestructuración, cuándo se implementó y por qué era necesario su despido. Lo anterior tiene relación con el derecho a defensa de la parte demandante, quien no puede defenderse ni atacar los supuestos de la frase “reestructuración” que haría necesaria su separación. La



descripción de los hechos que se extraña, tiene también importancia para la calificación que el juez hace respecto de la “necesidad” que se alega, teniendo presente que no se trata de una causal de libre despido pagado (aunque suele usarse así), sino de una hipótesis fáctica concreta de “necesidad”. No cualquier cambio es una reestructuración y no cualquier reestructuración configura la causal, y es en este punto que se necesitaban más antecedentes para calificar la decisión y la subsunción en la causal invocada. Se debe tener presente que no pueden considerarse tampoco las explicaciones dadas en estrados por los personeros de la empleadora, por ser una instancia extemporánea para los efectos de la calificación del despido y los dispuesto en el artículo 454 N°1, parte final, del código del trabajo. En este sentido y, sin perjuicio que se ha tenido por cierta la existencia de una reestructuración, la improcedencia del despido pasa primeramente por el defecto de la carta y, en todo caso, porque los hechos no pueden calificarse como una real “necesidad”, sino más bien como una “**conveniencia**” para la empresa, conforme a los criterios economicistas tendientes a la obtención de más y mejores utilidades, que no resulta un estándar aceptable para configurar la causal y obliga a declarar su improcedencia.

**DECIMO:** En cuanto al daño moral, habiendo sido construido sobre la misma afectación que ha sido desestimada, será rechazado.

**UNDECIMO:** Que en **cuanto a la declaración de existencia de relación laboral** por el periodo 1 de agosto del año 2011 a agosto de 2012 , no existe duda que en dicho periodo las partes han reconocido la prestación de servicios, calificando una como relación laboral y la otra como prestación civil. Que sin perjuicio de los contratos que celebran las partes, el tribunal debe dilucidar si a pesar de esos contratos la relación que unió a las partes reúne los requisitos del artículo 7° del Código del trabajo, velando porque impere el principio de primacía de la realidad, por esto parece importante recordar lo que ha dicho nuestra Corte Suprema, en esta materia “*Entre los principios imperantes en materia de derecho del trabajo, y que sirven de inspiración al derecho positivo en esta rama, se encuentra el de primacía de la realidad que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (Los Principios del Derecho del Trabajo. Amerigo Pla R.)*” Corte Suprema, rol N° 21950, 16.03.87.

**DUODECIMO:** Que con la prueba aportada por la actora detallada en el motivo séptimo letras d) se indican las boletas de honorarios aportadas por el periodo controvertido y de las



mismas, no se puede establecer la periodicidad en pago de remuneraciones existiendo meses en los cuales no se realizan, otros meses cambia el numero de horas realizadas y por último no se advierte continuidad en la prestación y si bien el testigo de la demandante señor Ángel Roco, es enfático en indicar que el profesor part time como se desempeñó la actora en dicho periodo cumplía las mismas labores que un profesor contratado, por otra parte el testigo de la demandada señor Claudio Muñoz es enfático en indicar que el profesor contratado tiene que cumplir con otras obligaciones distintas, entre las cuales se encuentran Los docentes contratos de trabajo , tienen función de gestión de la carrea atención de alumnos y docentes par time, prestan servicios a honorarios a la universidad, la diferencia en la contratación, refiere que los honorarios , no tiene oficina, no tienen horario fijo, se guían por el programa y la catedra es libre. A diferencia contrato de jornada, deben cumplir la jornada de docencia.- Que es importante indicar que relato forma mejor convicción y si se descartaran ambos relatos, las boletas de honorarios no permiten establecer, la existencia de una periodicidad, en la prestación de servicios y los mismos montos de cada una ratifican esto, por lo que será desestimada el reconocimiento de relación laboral.

**DECIMO TERCERO :** Que en cuanto a la acción de cobro de prestaciones partiendo por el reajuste será desestimado, por cuanto el contrato de trabajo de la actora no establece su reajustabilidad y si bien conforme las profusas liquidaciones de remuneraciones incorporadas el sueldo base de la actora se incrementa algunos años sin estipulación contractual, no es posible establecer que este incremento constituya una obligación para el empleador, por lo que será desestimado.

**DECIMO CUARTO:** En cuanto al bono sala cuna, no existe discusión entre las partes que la actora hizo uno del derecho de sala cuna contemplado en el artículo 203 del código del trabajo recibiendo como se indica en sus liquidaciones de remuneraciones un bono de \$200.000, que conforme la jurisprudencia administrativa de la dirección del trabajo , el empleador puede cumplir con su obligación citada entregando un bono compensatorio directamente a la trabajadora. ORD. N°174 MAT del 11 de marzo de 2024: *El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor. El artículo 203 del Código del Trabajo señala que toda empresa que ocupe veinte o más trabajadoras deberá mantener salas anexas e independientes del lugar de trabajo para que las madres dependientas puedan dar alimento y dejar a sus hijos menores de dos años y que igual*



*obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras.*

*Asimismo, establece que el empleador igualmente cumple con la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, si paga los gastos directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, el cual debe ser elegido por él de entre aquellos que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado a través del Ministerio de Educación.*

*En armonía con lo anterior, la jurisprudencia vigente y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en el Dictamen N°59/2 de 07.01.2010, señala que la obligación de disponer de sala cuna puede ser cumplida por el empleador a través de tres alternativas:*

- 1) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.*
- 2) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de empresas que se encuentran en la misma área geográfica.*
- 3) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que la madre trabajadora lleve sus hijos menores de dos años (...) Dentro de las circunstancias excepcionales que permiten el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, se han considerado igualmente, los problemas de salud que afectan a los hijos de los beneficiarios, que les impiden su asistencia a tales establecimientos.*

*Por su parte, entre otros, mediante Dictamen N°3282/95 12.08.2003, este Servicio ha precisado que el monto a convenir con el empleador en compensación de los gastos que irroga a este el otorgamiento del beneficio de sala cuna debe ser equivalente a dicho gasto, de forma tal que resulte apropiado para financiar el cuidado del menor.*

*Asimismo, cabe considerar que la doctrina que permite a las partes acordar que el empleador cumpla con su obligación de otorgar el beneficio de sala cuna al progenitor pactando el otorgamiento de un monto en compensación de dicho beneficio, en las situaciones excepcionalísimas analizadas en el cuerpo del presente oficio, encuentra su fundamento en el bienestar y en el Principio del interés superior del niño, niña y adolescente De lo expuesto se concluye que, en cualquiera de las circunstancias que hacen procedente que las partes convengan el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna, el monto acordado debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento de dicho beneficio en la medida que este permita la atención y cuidado del menor. En efecto, la entrega de un bono compensatorio de sala cuna cumple*



*un rol de reemplazo de un beneficio legal establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad, paternidad y vida familiar. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en el Dictamen N°4951/078 de 10.12.2014.*

*Sostener lo contrario implicaría, por una parte, la renuncia a un beneficio de carácter legal, acto que se opone a lo dispuesto en el artículo 5° inciso 2 del Código del Trabajo, precepto que recoge el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, y por otra, una contravención a la modalidad de cumplimiento alternativo del beneficio de sala cuna.*

*Lo anterior no obsta que este Servicio, en uso de sus facultades fiscalizadoras, proteja el correcto otorgamiento a las trabajadoras del beneficio de sala cuna, o del bono compensatorio de dicha prerrogativa, en su caso.*

*Pues bien, cabe hacer presente según ya se indicara, que el bono compensatorio de sala cuna constituye una excepción al otorgamiento del derecho a sala cuna y puede ser pactado entre las partes en el evento de que concurran alguna de las circunstancias ya analizadas en el presente oficio, asimismo, el monto acordado debe ser equivalente a los gastos que irrogan los cuidados del menor en su domicilio.”*

Que teniendo presente lo señalado por el dictamen el solo mérito del certificado de arancel de la sala cuna del año 2023, es insuficiente para determinar que en el año 2021-2022 el monto de \$200.000 recibido por la actora fue insuficiente para pagar la sala cuna a la que envió a su hija, por lo que será desestimado.

**DECIMO QUINTO:** respecto del cobro del Pago de una publicación, que realizó la actora y conforme la Resolución N° 019/2019 la demandante establece que existe un pago de incentivo de \$400.000 para publicaciones realizadas por docentes de la casa universitaria, suma que se le adeudaría a la actora.

Que para establecer la fuente de esta obligación que se alega incumplida se acompaña la Resolución .Resolución N°19-2019, “Modifica Resolución de Rectoría N°007/2016 y fija criterios para la asignación de incentivos por publicación, orientados al logro de los objetivos institucionales” de fecha 06 de marzo de 2019 que establece compromisos Institucionales, consolidando el texto de la siguiente manera:

“Los miembros de la comunidad Universitaria podrán postular a incentivos por publicaciones científicas en revistas indexadas por Clarivate Analytics (Thomson Reuters), denominadas revistas ISI, que se encuentren en la colección principal de Web of Science (core collection) o en SCOPUS, en los que se indique correctamente la filiación de la



Universidad Autónoma de Chile. El beneficio será, en todos los casos, por artículo publicado durante el respectivo año calendario y no constituye derecho alguno. Luego se establece una tabla con los montos, siendo el mínimo la suma de \$400.000 y las exclusiones.

Que además la actora acompaña publicación realizada referida en el motivo sexto letra q), a la cual también hizo mención el testigo señor Roco, el cual ratifica el pago que recibían por publicación en sus remuneraciones, lo que es refrendado por la liquidación de remuneraciones de la actora del mes de agosto de 2022 que contiene el pago de la suma de \$400.000 por la publicación (frecuencia fundamental en hombres transexuales en diferentes etapas de tratamiento hormonal/fep 124718/c.c. 456001).

Con los hechos asentados y el tenor de la Resolución incorporada, es posible determinar que la actora realizó la publicación, no incurriendo en ninguna exclusión para su pago, por lo que se hará lugar a lo solicitado por concepto de publicación.

**DECIMO SEXTO:** En cuanto a la remuneración que debe servir de base para el pago de las indemnizaciones, como se analizó en el motivo séptimo letra e) **\$1.065.999**, misma suma sobre la cual se pagó el finiquito de la actora sobre la cual se calcular el recargo contemplado en el art. 168 letra b)

**DECIMO SEPTIMO:** Que en cuanto a la alegación que la actora jamás reclamó ante la inspección del trabajo y la teoría de los actos propios no puede invocarse respecto de situaciones en que existen derechos irrenunciables e indisponibles para las partes d el mismo, resultando extraño al estatuto laboral.

**DECIMO OCTAVO:** En cuanto a la excepción de caducidad de la acción de tutela, con el pronunciamiento de fondo de esta sentencia es suficiente para omitir pronunciamiento.

**DECIMO NOVENO:** La demandada alega la procedencia del descuento de AFC y cita jurisprudencia, sin perjuicio conforme el finiquito acompañado por ambas partes no se realizó de las indemnizaciones que se pagaron a la actora, el descuento del seguro de desempleo contemplado en el art. 13 de la ley 19.728.-

**VIGESIMO:** La restante prueba aportada en nada obsta las conclusiones arribadas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 35, 41, 42, 44, 54 a 58, 67, 71, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo; se resuelve:



I.- Que **se rechaza** la acción de tutela interpuesta por **María José de Lourdes Marsano Cornejo** RUT N°14.118.738-4, en contra de su ex -empleadora a **UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHILE**, Rol Único Tributario N°71.633.300-0.

II. Se acoge la acción subsidiaria por despido improcedente y se ordena el pago de las siguientes sumas :

a) \$3.197.997. por concepto de recargo legal del 30% según lo indicado en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

b) \$400.000 por publicación.

c) Se rechaza en todo lo demás.

III.- Las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida.

V.-Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

**RIT T-1293-2023**

**RUC 23- 4-0488402-6**

Dictada por doña Carolina Luengo Portilla, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

