

Santiago, seis de febrero de dos mil veintiuno.

VISTO:

PRIMERO: Comparece Ingrid Yessica Rojas Stuardo, psicóloga, domiciliada en Las Aralias N°1.470, comuna de Quilicura, cédula de identidad N°12.081.260-2.

Interpone demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra del empleador UNIVERSIDAD DE CHILE, representada legalmente por su Rector don Ennio Vivaldi Véjar, médico cirujano, ambos domiciliados en Avenida Libertador Bernardo O'Higgins N°1.058, comuna de Santiago, Región Metropolitana.

Señala que en el año 2017 se abre concurso interno en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la demandada, para el cargo de Coordinador de Acreditación y Publicaciones de la Escuela de Postgrado de esa Facultad, cargo al que postula la demandante, siendo citada a entrevista con fecha 28 de diciembre de aquel año; luego en enero de 2018 se le informa que fue seleccionada para el cargo, cuyas funciones comenzaron en marzo del mismo año. Aquella función indicaba la siguiente descripción:

“Escuela de Postgrado de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile Cargo: Coordinador de Acreditación y Publicaciones.

Descripción: Apoyo administrativo para el correcto y oportuno funcionamiento de todas las gestiones que conciernen a los Programas de Magíster y Doctorado de la Escuela de Postgrado FAU-UCH. Calidad jurídica a contrata en jornada diurna de 44 horas con una remuneración bruta de \$1.025.000”

Agrega que, en el mes de marzo de 2018, asume el cargo, pero en modalidad de convenio de honorarios, señalándole la demandada que era sólo por un plazo de 3 meses hasta el mes de mayo de ese año. Sin embargo, en junio se renueva la misma modalidad anterior hasta el mes de julio incluido para finalmente en ese mismo mes del mismo año se genera otro convenio de honorarios desde agosto a diciembre de 2018.

Indica que, durante todo el periodo de contratación a honorarios de 2018 la demandante solicitó en reiteradas ocasiones se le respetaran las bases del concurso y se cursara su contrata, sin embargo las respuestas eran que todo lo anterior era un favor para ella, para finalmente suscribirse el respectivo contrato en el mes de diciembre de 2018, mediante decreto N° 0052521/2018 el cual se tramita por una remuneración de \$1.023.000 igual a la de los anteriores contratos de honorarios, sin considerar el 20% de cotizaciones sufriendo desmedro económico el cual se mantuvo hasta enero de 2019, mes que trabaja completo para en febrero comenzar el receso universitario.

Añade que el día 22 de febrero de 2019 doña Ingrid Rojas sufre un accidente teniendo como consecuencia un traumatismo grave de su brazo izquierdo, lesión que debe ser tratada con cirugía de urgencia el 28 de febrero del mismo año, la



cual debe reiterarse por la gravedad de la herida los días 11 de marzo, 13 de abril y 18 de mayo de 2019. Lo anterior genera un estado de salud respecto del cual el traumatólogo tratante Doctor Cristóbal Greene le prescribe una licencia con reposo total con controles diarios, semanales y mensuales desde marzo hasta julio de 2019, mes en el que se reincorpora a sus funciones laborales con licencia parcial para efectos de continuar con su rehabilitación kinesiológica y de terapia ocupacional la que se mantienen hasta el día de hoy.

Refiere que en el mes de julio de 2019 reinicia sus labores en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile, viéndose sometida a un ambiente hostil y descalificatorio por parte de su jefatura directa, en que se le hace una continua crítica a las labores que realizaba en el marco de sus funciones. Aquello redundó en la emisión de juicios subjetivos de valor respecto de su persona, actitud y supuesto incumplimiento de las funciones que debía efectuar.

Que, a su vez, le realizan acusaciones graves respecto de haber estresado a sus compañeras de trabajo, equipo de la escuela y ambiente laboral e incluso se le acusa de ser agresiva con una de ellas, viendo una actitud de animadversión hacia su persona. En lo sucesivo, la actitud de su jefatura directa continuó siendo descalificadora, desvalorizadora y de minimización e invisibilización de sus labores, marginándosela de sus actividades habituales y participación de reuniones y convocatorias relativas a su cargo, así como también actividades colectivas de la comunidad universitaria.

Se le reitera e insiste además que debe realizar el trabajo de los académicos en sus procesos de autoevaluación, porque ellos no lo realizarán por lo que debe entregarles todos los formularios y documentos casi completos. Al emitir su opinión y sugerencias de que se debía aplicar protocolo de acreditación, se insiste en que tenía una actitud poco proactiva, negativa y que debía hacer el trabajo callada. Aquello la conflictuaba en términos profesionales y éticos, ya que no podía completar cierta información porque aquello podría implicar omisión importante de ésta, que redundara en la entrega de datos erróneos, entendiendo que no podía inventar información que solo mantenían los académicos. A modo de ejemplo, respecto de productividad académica, publicaciones, dedicación horaria en otros magister y proyectos, entre muchos otros.

Explica que en octubre su jefatura realiza la evaluación del personal no académico, la que no se debía aplicar en su caso, en atención a que dentro del periodo evaluado se encontraba aquel en que ella estaba con prescripción de licencia médica total. Así, aun cuando era improcedente su evaluación, esta se realiza y se le asigna calificación 3 en casi todos los factores y sub-factores, por lo que genera un pésimo resultado para la evaluada, el que se cataloga de insuficiente.

Por ello, y para efectos de despejar cualquier duda, la demandante envía correo electrónico al jefe de personal solicitando le aclare ciertamente si en su caso procedía tal gestión, aseverando en respuesta aquel profesional que no correspondía evaluarla, anulándose la evaluación; pero se le indica que le sirva como retroalimentación, situación que consideramos inadecuado ya que la jornada laboral de



la demandante era distinta por situación médica y era parcial para su pronta rehabilitación. En tal evaluación, se le degrada verbalmente en cuanto a su trabajo profesional y sus características personales, indicándosele que nadie (ningún académico) quería trabajar con ella, lo que derivó en supuestas reuniones realizadas en su ausencia. Lejos de respaldarla respecto de su cargo, su jefatura directa la menoscaba y desprestigia con los comités académicos, reforzando y favoreciendo una imagen devaluada de su trabajo, limitando sus posibilidades y alcances de la labor profesional.

Sostiene que todo este desarrollo de sucesos vulneratorios de derechos, culmina con la carta o resolución de 2019 en que se le comunica a la demandante la no renovación de su contrata; instancia en la que nuevamente se le menoscaba verbalmente.

Afirma que se ha incurrido en las siguientes conductas vulneradoras de Derechos y Garantías Constitucionales amparadas por este procedimiento de Tutela Laboral:

Lo que su parte califica como gravísimo es la forma que tiene la denunciada de "deshacerse" de la trabajadora luego de haberle servido por años. Que, en efecto, somete a la trabajadora a un grave hostigamiento laboral continuo, vulneratorio de derechos, que puede definirse como su degradación, hasta dejarla en su mínima expresión, en la práctica como un ente sin derechos ni dignidad, es así como infringe los derechos consagrados en el artículo 19 N°1 y 19 N°4 de la Constitución Política de la República y el artículo 2° del Código del Trabajo, de la forma que pasa a explicar:

En primer lugar, existe una afectación a la integridad psíquica de la demandante:

- 1.- Se le realizan críticas continuamente a sus labores con la intención de desvalorizar e invisibilizar su trabajo, que tiene como consecuencia un daño a su prestigio profesional.
- 2.- Se emiten reiteradamente juicios subjetivos de valor respecto de su persona, actitud y supuesto incumplimiento del trabajo realizado, lo que le causa una enorme afectación emocional.
- 3.- Le realizan acusaciones graves respecto de haber estresado a sus compañeras de trabajo y equipo de la escuela e incluso se le acusa de ser agresiva con una de ellas, lo que no es efectivo, por lo que claramente existe una actitud de animadversión y desprestigio hacia su persona.
- 4.- Estas conductas descalificadoras, desvalorizadoras y de minimización en sus labores se mantuvieron en el tiempo continuamente por parte de su jefatura directa, hasta el término de la relación laboral, mediante la no renovación de la contrata.
- 5.- Se le reitera e insiste en que debe realizar el trabajo de los académicos en sus procesos de autoevaluación que no le correspondían y que incluso implicaban elaboración de datos erróneo y falsos.



6.- Las amenazas a que ha sido sometida la trabajadora y las acciones concretas como la improcedente evaluación que se gestiona, denota el actuar vulneratorio en su contra, que a su vez ha vulnerado su salud, su equilibrio psíquico y estabilidad laboral.

Que, en conclusión, respecto de este punto, cualquier persona no puede, no debe, ni es capaz de sostener en el tiempo, la precarización de su trabajo de la forma en que se ha expuesto. Como consecuencia de ello, ha pasado por diversas etapas de alteración psicológica, dejando las secuelas correspondientes, sin duda, debido a la poca valoración personal y profesional a la que ha sido sometida y sin respeto a su calidad de funcionaria con varios años de servicio y trayectoria en la Universidad de Chile.

De lo expresado precedentemente, se desprende que el daño causado a la actora, el sufrimiento y la humillación por la que he tenido que pasar por los meses señalados y con la que actualmente convive, ha causado un daño que debe ser reparado, daños que no se pueden dimensionar fácilmente en forma positiva, según lo define así el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo.

Sostiene que, en la especie, el empleador desde hace ya bastante tiempo viene ejerciendo conductas que vulneran sus derechos, lo que finalmente termina en el despido de la trabajadora.

Sus peticiones concretas:

Que se declare judicialmente la existencia actual y continua de lesión a la integridad síquica de la demandante, vulnerando la garantía contemplada en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República.

- 1) Que la demandada restablezca en su cargo y funciones a la demandante, cargo que ocupaba en la época anterior a presentación de la demanda.
- 2) Que se condene a la demandada a indemnizar a la trabajadora por Daño Moral causado, en la suma de \$20.000.000.-
- 3) Que la demandada publique una carta en el sitio web de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de reconocimiento al desempeño profesional de la demandante.
- 4) Que la sentencia condenatoria sea informada a la Dirección del Trabajo, con el propósito de que sea incluida en los Registros de Empresas que deberán quedar excluidas de la contratación de suministros y servicios con el Estado conforme a lo dispuesto en la ley 20.238, en relación con la ley 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y de Prestación de Servicios con el Estado.
- 5) Que se disponga el pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Comparece Fernando Molina Lamilla, abogado, Director Jurídico de la UNIVERSIDAD DE CHILE, cédula nacional de identidad N°13.278.623-2, con domicilio en avenida Diagonal Paraguay N°265, Piso 4°, Oficina 403, en nombre y representación convencional de la referida Institución de Educación Superior, cuyo representante legal es



su Rector Doctor Ennio Vivaldi Véjar, Médico Cirujano, ambos domiciliados en Avenida Libertador Bernardo O'Higgins N° 1.058, comuna de Santiago. Solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Como cuestión previa a la contestación de fondo de la denuncia opone las excepciones de incompetencia y caducidad. La excepción de incompetencia se funda en que, dada la naturaleza del vínculo entre la demandante y la Universidad, entre otros aspectos, el tribunal carecería de competencia para conocer de la presente acción. La excepción de caducidad de la acción de tutela laboral se funda en que gran parte de las circunstancias fácticas que constituyen la causa de pedir de la denuncia, de ser efectivas, transcurrieron mucho tiempo antes de su interposición. Por tanto, la denunciante no respetó el plazo perentorio contemplado en los artículos 486 inciso final y 489 del Código del Trabajo.

Expone que los hechos relatados en la denuncia no son efectivos o bien están parcialmente relatados, creando la denunciante una realidad artificiosa que no se condice con la verdadera realidad material, buscando cuestionar las decisiones adoptadas por autoridades de la Universidad de Chile y atribuirles una connotación distinta del ejercicio de facultades legales.

Luego, señala los fundamentos de derecho que determinan el rechazo de la denuncia de tutela de derechos fundamentales, así como la improcedencia de las prestaciones demandadas y la inaplicabilidad de la sanción del artículo 4° de la Ley N° 19.886 a la Universidad de Chile.

Que, conforme lo indica la demandante, ejerció un cargo como funcionaria a contrata en la Universidad de Chile, desde el 1° de diciembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019. No es controvertido entonces que la vinculación entre las partes del presente juicio se enmarca dentro de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, específicamente, el artículo 10 de ésta y la regulación propia estatutaria de la Universidad de Chile. Es por esto que la pretensión de la actora en orden a que se le aplique la normativa del Código del Trabajo es absolutamente improcedente y contraria a los hechos expuestos.

Agrega que, son las disposiciones de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional sobre Bases de la Administración del Estado, las aplicable al caso. Que, en definitiva, es posible concluir que los funcionarios de la Universidad de Chile, se encuentran regulados por un estatuto especial, en que se aplica en subsidio las normas del Estatuto Administrativo, pero en ningún caso las normas del Código del Trabajo invocadas por la demandante.

A contrario sensu, las relaciones entre la Universidad de Chile y su personal no académico, no se regulan por las normas del Código del Trabajo, entre las cuales se contempla el artículo 420 de dicho cuerpo legal, que fija la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

Explica que en dicho sentido, se debe tener especialmente presente lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 1° del Código del Trabajo ya citado, teniendo en consideración que, en lo que respecta a la Universidad de Chile, el estatuto especial por



el cual se rigen las relaciones con sus funcionarios, que tienen la calidad de empleados públicos, se encuentra conformado por su Estatuto Orgánico, por los Reglamentos que a su respecto dicte la Universidad y por el Estatuto Administrativo en los asuntos o materias no regulados por sus estatutos especiales (Ley N° 18.834).

Añade que la exclusión de los funcionarios públicos del procedimiento laboral establecido en el Código del Trabajo no constituye una discriminación en la esfera de protección de los derechos funcionarios, por la simple razón que ellos se encuentran resguardados a través de la normativa especial señalada en su Estatuto.

Asimismo, todo funcionario público tiene la facultad de recurrir ante la Contraloría General de la República, conforme al procedimiento de reclamo que establece el artículo 160 de la Ley N°18.834 que contiene el Estatuto Administrativo

Por tanto, opone la excepción de incompetencia absoluta, solicitando que ella sea acogida conforme lo dispuesto en el artículo 453 N°1 del Código del Trabajo, en la audiencia preparatoria, toda vez que por la información aportada por la demandante, acerca del tipo de vínculo funcionario que tuvo respecto de la demandada, el origen del mismo y sobre todo, el estatuto jurídico aplicable, no cabe sino concluir que se da el supuesto que prevé esa norma para resolverla en aquella oportunidad procesal. En su defecto, pide acoger aquella excepción en la sentencia definitiva que recaiga en autos.

Opone también a la presente denuncia la excepción de caducidad de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, atendido que los hechos sobre los que descansa la misma, de haber ocurrido, lo fueron más allá del ámbito temporal autorizado por los artículos 486, inciso final y 489 del Código Laboral. Sostiene que la actora no interpuso su denuncia dentro de los sesenta días contados desde que se produjo la supuesta vulneración de derechos fundamentales alegada. Que la demanda debe entenderse interpuesta, para todos los efectos legales, con fecha 22 de enero de 2020.

Afirma que si contabilizamos el plazo para oponer las acciones de este tipo (60 días hábiles) hacia atrás, tenemos como fecha el 11 de noviembre de 2019. Que entre dicha fecha y la mayoría de los hechos vulneratorios de las garantías constitucionales de la denunciante, ha transcurrido con creces el plazo para efectuar la denuncia respectiva, y ha operado en consecuencia la caducidad de la acción, toda vez que los hechos lesivos que imputa a la demandada son anteriores al umbral de tiempo de sesenta días que dispone la norma citada.

Que precisamente el plazo para interponer la denuncia de tutela laboral es de carácter fatal, la acción se extingue por caducidad, contándose el plazo desde la ejecución de los hechos denunciados, los que en este caso no son permanentes ni referidos al denunciante, de modo que los episodios que relata - y distorsiona - deben considerarse en forma independiente.

Opone la excepción de caducidad, solicitando que ella sea acogida conforme lo dispuesto en el artículo 453 N°1 del Código del Trabajo, en la audiencia preparatoria, toda vez que, por la información aportada por la misma demandante, no



cabe sino concluir que la denuncia fue interpuesta extemporáneamente respecto de gran parte de los hechos y que el supuesto que prevé esa norma para resolverla en aquella oportunidad procesal. En su defecto, pide acoger aquella excepción en la sentencia definitiva que recaiga en autos.

A continuación, expone las defensas de forma y fondo que ameritan el rechazo de la demanda, explicando cómo no son efectivos los hechos señalados por la actora en su denuncia, o bien, están relatados parcialmente.

Hace presente que desde ya cabe advertir que ni los hechos en que funda su denuncia ni la supuesta documentación aportada por la denunciante, cumplen con lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo.

Agrega que sólo en aquel caso que la denunciante hubiere acompañado todos los antecedentes en que fundamentó los supuestos hechos constitutivos de la vulneración alegada y que de dichos antecedentes hubieren resultado indicios suficientes de que se hubiere producido la vulneración de derechos fundamentales, esta parte se habría visto obligada a explicar los hechos y fundamentos de la medida adoptada.

Indica que la obligación perentoria y legalmente inexcusable de acompañar todos los antecedentes en que se fundamentan los hechos constitutivos de la vulneración alegada, tiene su fundamento en el hecho de que el denunciado o demandado está llamado al momento de contestar la denuncia a explicar los fundamentos de la medida adoptada, su necesidad y proporcionalidad.

Explica que lo anterior, es particularmente relevante y grave en el caso de autos, pues se imputa a la Universidad de Chile una acusación de haber vulnerado el principio de no discriminación en perjuicio de la actora, y sobre los cuales su parte debía explicar los fundamentos individuales de cada uno de ellos y la proporcionalidad de los mismos, pero sobre la base de que respecto de ellos, la actora haya aportado todos los antecedentes necesarios para su configuración, cuestión que del mérito de autos, no ha ocurrido.

Afirma que ninguno de los antecedentes aportados por la denunciante, dan cuenta de la supuesta vulneración de derechos fundamentales sufrida por la actora al momento de su desvinculación. A lo más dan cuenta de su vinculación con la Universidad de Chile y del término de su contrata a partir del 31 de diciembre de 2019.

Y que al no contar con los antecedentes que fundamentan la denuncia, su parte ha debido construir su defensa a partir de conjeturas sobre las posibilidades probatorias de la contraria.

Previo a contestar la demanda, su parte controvierte expresa y formalmente todos los antecedentes de hecho y de derecho que sirven de asidero a la denuncia, salvo aquéllos que se reconozcan expresamente en esta presentación, por lo que será carga legal de la demandante acreditar sus dichos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil y la regla del inciso 7° del numeral 1 del artículo 453 del Código del Trabajo; en los términos del artículo 452 del Código del Trabajo- niega y



controvierte expresamente todos y cada uno de los hechos, y/o circunstancias que se contienen y exponen en el escrito de demanda, a excepción de aquellos que son reconocidos expresamente.

Señala que no es efectivo lo señalado por la demandante; que la señora Rojas Stuardo no resultó adjudicada en el referido concurso, siendo realmente seleccionado para el cargo ofrecido el profesor Nicolás Lazo. Sin embargo, dada la renuncia del señor Lazo, ella fue llamada posteriormente para asumir funciones de colaboración similares a las detalladas en dicho concurso. Aclara que, desde un inicio, la oferta fue formulada explicándole que sería bajo convenio a honorarios.

Que, además, no es efectivo lo señalado en el libelo; puesto que desde un principio la demandante estaba en conocimiento de que (1) no fue seleccionada en el concurso aludido, (2) que su contratación se ocasionó en la renuncia del señor Lazo y (3) que los servicios serían prestados bajo convenio de honorarios.

Respecto al nombramiento a contrata, este se hizo a partir del 1° de diciembre de 2018 en atención al desempeño de entonces de la demandante y de la necesidad de que asumiera otras funciones a partir de 2019, medida que se implementó respecto a otros funcionarios de la Unidad recién a partir del 1° de enero de 2019. El nombramiento de la demandante se adelantó a su requerimiento para efectos de obtener cobertura previsional en la cirugía de su hijo, lo cual desmiente cualquier animadversión en su contra.

Afirma que no resulta efectivo lo indicado por la demandante; lo cierto es que al reintegrarse de su reposo médico fue recibida con mucho afecto por todas las trabajadoras de la Escuela de Postgrado de la Facultad, incluyendo a su Directora, no existiendo el ambiente hostil que ella alude.

Tampoco es efectivo que se la haya “acusado de haber estresado a sus compañeras”, no existieron denuncias en su contra ni se instruyeron procedimientos disciplinarios producto de acoso laboral. Su jefatura tuvo una conversación respetuosa con ella respecto a dos funcionarias nuevas en la Escuela de Postgrado: Ana María Leiva y Soledad Campo, quienes ingresaron para reemplazarla mientras hacía uso de su reposo médico total y parcial. Que, en un principio se tomaron dichas diferencias como propias de toda convivencia laboral y del reciente reintegro de la demandante a sus funciones. Sin embargo, posteriormente los problemas con sus compañeras fueron agravándose y se solicitó que tuviese una mejor disposición a colaborar con el personal de la Escuela de Postgrado.

En cuanto al desempeño de la demandante, añade que desde su reintegro se le solicitó iniciativa y buena disposición para trabajar con los académicos de la Escuela de Postgrado, dado que debía brindarles apoyo administrativo. Pese a ello, la demandante se limitaba a reprobar el trabajo sujeto a su revisión, sin efectuar los aportes que se esperaban dada su experiencia y formación profesional, conducta que fue agravándose con el tiempo.

Indica que un caso especialmente grave fue el ocurrido con el Coordinador



del Magíster en Intervención del Patrimonio Arquitectónico, profesor Lorenzo Berg. La demandante fue instruida por su jefatura a asistirlo en el procesamiento de información relativa a los Programas académicos manejados por la Escuela de Postgrado, tarea comprendida dentro de sus funciones. La demandante se negó en reiteradas oportunidades a cumplir dichas instrucciones lo que realizó exclusivamente previa petición, sin asumir que ello era una tarea asociada a sus funciones y que cumplió finalmente después de reiterarle la petición. Después de diversos incidentes de este tipo con la demandante, el profesor Berg solicitó que la señora Rojas no participara más en el proceso de acreditación de su Programa, haciendo presente las deficiencias en el cumplimiento de las funciones asociadas a su cargo. Situaciones similares ocurrieron posteriormente con la Jefatura Directa de la denunciante, sin que ésta prestara la colaboración solicitada en mérito de su cargo.

Finalmente, destaca que todas las observaciones y comentarios efectuados a la demandante fueron realizados con respeto. No puede considerarse por la señora Rojas Stuardo que éstos constituyen una afectación de su integridad, toda vez que responden a la dinámica propia de un ambiente laboral jerarquizado.

Sobre la evaluación de la demandante, sostiene que la versión de los hechos de la demandante es parcial y no absolutamente cierta. Resulta efectivo que, se realizó la evaluación de su desempeño funcionario, lo anterior se debió a un error de Recursos Humanos en el cómputo del plazo de permanencia en la Universidad y las licencias de la denunciante. Asimismo, es efectivo que por ello la evaluación fue posteriormente dejada sin efecto.

Que, sin perjuicio de lo anterior, la evaluación de la denunciante se basó en su desempeño y las deficiencias manifestadas en el cumplimiento de sus funciones desde junio a octubre de 2019, todo lo cual se le explicó detalladamente de manera muy educada y cuidadosa como retroalimentación. No es efectivo que se le haya degradado de manera alguna ni que haya habido reuniones programadas en su ausencia para dañar su imagen y desempeño.

Sobre la no renovación de la contrata de la demandante para el 2020, indica que tampoco es efectivo que la no renovación de su contrata para el año 2020 obedezca al maltrato o acoso laboral. Se le notificó de la decisión del señor Decano mediante carta entregada en presencia del Director Económico y el Jefe de Recursos Humanos de la Facultad, conforme al protocolo fijado para todos los casos de no renovación de nombramientos y la normativa aplicable. Por lo tanto, no hubo, en caso alguno, menoscabo verbal de su desempeño, sino la ejecución de una Facultad establecida en la Ley y la jurisprudencia aplicable, haciendo presente que la demandante no cumple los requisitos establecidos por la Contraloría General de la república para contar con legítima confianza en la prórroga de su nombramiento a contrata.

Respecto a la vulneración del derecho a la integridad física y psíquica, su parte niega categóricamente los hechos imputados por la demandante, no siendo efectivos ninguno de ellos, según las explicaciones y el detalle expuesto anteriormente.



Refiere que con fecha 28 de noviembre de 2017 se publicó el concurso para el cargo de Coordinador de Acreditación y Publicaciones para la Escuela de Postgrado en la Facultad, recibándose las postulaciones de los interesados hasta el 12 de diciembre de 2017.

Destaca que doña Ingrid Rojas participó en dicho concurso pero que el mismo fue adjudicado a don Nicolás Lazo, lo cual fue informado por las mismas vías. Sin embargo, posteriormente y por motivos personales el señor Lazo presentó su renuncia al nombramiento a partir del 1° de marzo de 2018, la cual fue aceptada por Decreto 0014975/2018, de 26 de abril de 2018.

A consecuencia de lo anterior, con el propósito de mantener la continuidad del desarrollo de las labores correspondientes en la Escuela de Postgrado de la Facultad, se revisaron nuevamente los antecedentes de los postulantes del concurso concluido y se les ofrecieron a estas personas similares condiciones para un rol de apoyo en la Escuela de Postgrado. Un aspecto que se les hizo presente a los postulantes fue que los servicios serían prestados en un inicio por medio de un convenio a prestación de servicios a honorarios por un período, como plazo inicial de prueba. De esta búsqueda, resultó convocada la señora Ingrid Rojas, no siendo efectivo que fuera adjudicada al cargo desde un inicio con el nombramiento.

Indica que Doña Ingrid Rojas Stuardo comenzó a prestar servicios a la Facultad de Arquitectura y Urbanismo desde el mes de marzo de 2018, mediante convenios de prestación de servicios a honorarios, para realizar labores de apoyo a la Escuela de Postgrado de la Facultad, en conformidad al siguiente desglose:

Decreto N° 009150/2018, desde el 21 de marzo al 31 de mayo de 2018;

Decreto N° 0020867/2018, desde el 1° de junio al 31 de julio de 2018; y,

Decreto N° 0029076/2018, desde el 1° de agosto hasta el 31 de diciembre de 2018.

Que, sin embargo, a contar del 1° de diciembre de 2018, el señor Decano de la Facultad por Decreto N° 00388/2019, dispuso el nombramiento de la demandante en calidad de contrata desde tal fecha y hasta el 31 de diciembre de ese año. Dicho nombramiento fue posteriormente prorrogado por una única vez mediante Decreto N° 00988/2019, desde el 1° de enero y hasta el 31 de diciembre de 2019.

Luego, con fecha 1° de marzo de 2019, la demandante presentó licencia médica por enfermedad o accidente común, por reposo laboral total hasta el día 30 de marzo, reposo que fue renovado sucesivamente hasta el día 8 de julio de ese año. Posteriormente, desde el día 9 de julio y hasta el 5 de diciembre de 2019, la demandante presentó licencias por reposo parcial durante la jornada de la tarde. Durante ese período sus funciones fueron asumidas por personal contratado a honorarios utilizando el subsidio de incapacidad laboral.

En el mes de noviembre de 2019 se realizó una exhaustiva evaluación sobre el desempeño laboral de la señora Rojas Stuardo para determinar la necesidad de la renovación de su contrata para el siguiente año, determinándose que su rendimiento no cumplía las necesidades de la Unidad a la que estaba asignada, según informe por su



jefatura directa, Profesora María Vitoria Soto, Directora de la Escuela de Postgrado, quien sin perjuicio de reconocer el trabajo de la demandante, destacó las dificultades en la colaboración con el equipo de la escuela. Dicha académica, además hizo presente el alto porcentaje de atrasos presentados por la demandante. En tal contexto, se le propuso al señor Decano de la Facultad la no renovación de la contrata de la demandante para el año 2020, situación que fuera ratificada por él en mérito de sus atribuciones legales y reglamentarias.

Agrega que, la decisión de no renovación de la contrata fue notificada a doña Ingrid Rojas Stuardo, a través de una carta personal extendida por el jefe de recursos humanos de esa Facultad, para que ella pudiese evaluar su probable reinserción laboral en otro lugar.

Que lo anterior se efectuó, por cuanto, no se cumplían respecto de la demandante los presupuestos de confianza legítima, operando de pleno derecho el término de la contrata por expiración del plazo previsto para el respectivo nombramiento bajo esta calidad. Lo expuesto, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 3°, letra c), 10 y 146, letra f), del D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y a las específicas instrucciones impartidas por la Contraloría General de la República sobre la materia, especialmente a través del dictamen N° 006400N18, de fecha 2 de marzo de 2018, entre otros.

Añade que el régimen jurídico aplicable a esa Institución de Educación Superior reconoce su fundamento en la autonomía consagrada en el artículo 1° de sus estatutos, Que, además, la autonomía de la Universidad de Chile se encuentra expresamente reconocida en el artículo 2° de la Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales. Y en la misma línea, el artículo 7° del Estatuto Orgánico establece que corresponde a esta institución de educación superior, en virtud de su autonomía:

_La potestad para determinar la forma y condiciones en que deben cumplirse sus funciones de docencia, de investigación, de creación o de extensión, así como la aprobación de los planes de estudio que imparta,

_Organizar su funcionamiento y administración del modo que mejor convenga a sus intereses, y,

_De la misma manera, le corresponde determinar la forma en que distribuye su presupuesto para satisfacer los fines que le son propios, conforme a la planificación de su acción y desarrollo”.

Indica que de esta manera queda demostrado que la Universidad de Chile tiene la autonomía de origen legal, para adoptar las medidas y dictar los actos administrativos suficientes para solventar de la mejor manera sus funciones y satisfacer sus fines. Dicha autonomía comprende, por supuesto, los nombramientos de su personal académico y de colaboración; y en lo que respecta al personal de la Universidad de Chile, si bien tiene el carácter de empleado público, se encuentra sometido a un régimen especial que el legislador ha excluido expresamente de la normativa general de la Administración del Estado en consideración al carácter especial de la actividad



universitaria.

Agrega, por último, que es menester que la Contraloría General de la República en el ejercicio de su facultad constitucional de Toma de Razón vele por la constitucionalidad y la legalidad de los actos administrativos de la Universidad de Chile, así como por la razonabilidad de sus medidas; y asimismo que cualquier funcionario de esta Institución de educación Superior puede recurrir, en ejercicio de la facultad establecida en el artículo 160 del Estatuto Administrativo, para reclamar ante dicha entidad cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere dicho Estatuto.

Refiere que sobre los funcionarios de la Universidad de Chile nombrados a contrata es conveniente destacar que el nombramiento, prórroga y decisión de no renovar un nombramiento a contrata son atribuciones exclusivas del Decano, en este caso de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile, de acuerdo a la normativa aplicable.

Que el carácter transitorio de los nombramientos a contrata ha sido reconocido reiteradamente por la Contraloría General de la República. Y en este orden de ideas, y considerando que un servidor puede ser objeto de múltiples y sucesivas designaciones a contrata por tiempos menores a un año calendario (por ejemplo, sólo por algunos meses), se debe aclarar que son útiles para efectos de entender una continuidad en el vínculo que genera la aludida expectativa, los diferentes periodos inferiores a un año, pero continuos, desempeñados a contrata, en la medida que el lapso total de esas designaciones abarque más de dos años

Afirma que la decisión de no renovar la contrata de la demandante se ajustó a la normativa y a la jurisprudencia administrativa aplicable. Agrega que, de acuerdo a lo expuesto y conforme al propio libelo, no es un hecho discutido de que la demandante se desempeñó bajo convenios a honorarios entre el 1° de marzo y el 30 de noviembre de 2018, es decir, por 9 meses. Que tampoco es discutido, que posteriormente se desempeñó bajo un nombramiento a contrata entre el 1° de diciembre y el 31 de diciembre de 2018, nombramiento que fue prorrogado una única vez entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2019, computando un total de 13 meses.

Y aun cuando consideráramos el tiempo en que prestó servicios a honorarios en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo, debiendo la actora acreditar los requisitos señalados por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, lo cierto es que la demandante se habría desempeñado por un total de 22 meses. Luego, en conformidad a lo explicado, la demandante no alcanza la extensión temporal necesaria para que se aplique a su respecto la confianza legítima en la renovación de su nombramiento ni el procedimiento establecido por la Contraloría General de la República para poner término a su contrata.

Indica que, por lo tanto, respecto a ella se aplica plenamente lo dispuesto en los artículos 3° y 153 del Estatuto administrativo, expirando su nombramiento por el solo transcurso del plazo establecido. Agrega que, todo lo anterior, nos lleva a la lógica conclusión de que la decisión de no renovar su contrata para el año 2020 que le fuera



comunicada a fines del año 2019, no precisaba la emisión de un acto administrativo fundado y cumple con todos y cada uno de los requisitos legales, no pudiendo considerarse en forma alguna que ha existido vulneración de sus garantías fundamentales con ocasión del despido.

Hace presente que la demandante relata únicamente hechos anteriores al término de su nombramiento, los cuales no vienen al caso dada la naturaleza de la acción de autos. Siendo esta denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, es que la actora deberá acreditar fehacientemente que fue en dicho acto que se produjo la supuesta afectación de su integridad psíquica. Agrega que los derechos consagrados en el artículo 19 N°1 de nuestra Constitución Política, que invoca la actora para dar sustento a su infundada acción, no pueden entenderse vulnerados de forma alguna.

Señala que para configurar aquello, es necesario que haya existido una actuación por parte de las autoridades o de los funcionarios que le representan que le haya causado una lesión a la denunciante, lo que claramente no ha sucedido. De ahí, que este derecho no haya resultado vulnerado. Si alguna lesión tuvo, no fue a consecuencia del actuar de uno de los representantes ni funcionarios de la Universidad de Chile.

Por otra parte, respecto a la integridad psíquica, se requiere para su afectación que el empleador en el ejercicio de sus facultades, ejecute actos que menoscaben moral y mentalmente al trabajador, lo que no ha ocurrido en autos o de ocurrir no son imputables a funcionarios de la Universidad de Chile.

Destaca que la actora enumera supuestas afectaciones que habrían ocurrido durante la relación laboral y no en el acto mismo de su desvinculación, hablando de hechos que no corresponden al caso para tratar de configurar un acoso laboral inexistente basado en malos tratos de parte de ella a sus compañeras de labores y en su desempeño deficiente; que la demanda no contiene ningún hecho concreto sino que se limita a realizar imputaciones vagas sin señalar fechas precisas, autores, ni detalle alguno, lo cual claramente dificulta las posibilidades de su parte de exponer su versión, de desmentirlos o exponer los fundamentos de su actuación. Todo lo cual demuestra lo infundado y temerario del ejercicio de esta acción.

Finalmente, sostiene que el buen nombre de una persona, su prestigio y la forma en que es conocida por terceros, tiene como base la conducta de la propia persona, la forma en que cumple con sus funciones y en definitiva como se relaciona con su entorno.

En cuanto a la indemnización del daño moral señala que, al no existir vulneración de derechos por parte de su representada, no puede existir daño moral atribuible a la supuesta vulneración de las garantías fundamentales de la actora. Además, la demanda es absolutamente vaga e imprecisa respecto del daño que se reclama. Se limita a solicitar como monto \$20.000.000.- por daño moral, sin ningún detalle ni explicación del cálculo efectuado. Y esta indeterminación del supuesto daño causado, y la arbitrariedad con que se fija el monto hace imposible a su parte ejercer una adecuada defensa.



Afirma que, por otra parte, el daño moral reclamado es jurídicamente improcedente porque la legislación laboral solo prevé la reparación del daño moral con ocasión del accidente del trabajo y la enfermedad profesional y de la sola lectura del libelo aparece que no se ejercieron las acciones previstas en el artículo 69 de la Ley 16.744.

Al respecto, indica que la actora no acompaña antecedente alguno para justificar la indemnización del daño moral que reclama, de manera que el supuesto origen laboral de su trastorno es una mera hipótesis, que su parte niega y que demostrará es errada mediante prueba idónea en la oportunidad procesal correspondiente. Que la demanda no cumple ni en lo mínimo el estándar legal mínimo en cuanto a sustentar una petición de daño moral como la de autos, no indicando referencia concreta y específica al supuesto perjuicio moral sufrido, ni menos como este tendría nexo causal con alguna acción u omisión de su representada.

Descarta la procedencia del petitorio, en orden a que la demandante sea reincorporada a sus funciones, ya que no existe vulneración de sus garantías fundamentales, sino que una decisión basada y en conformidad al ordenamiento jurídico e incluso la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, no correspondiendo que se revoque su situación.

En el mismo sentido, refiere que tampoco es procedente la carta cuya publicación solicita porque no puede exigir desagravio si no fue afectada en los derechos fundamentales con ocasión del despido.

Agrega que, conforme lo resuelto por el Excmo. Tribunal Constitucional y la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.886 no es aplicable a su representada

Pide finalmente, se rechace la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas, declarando:

_Que se acoge la excepción de incompetencia, rechazándose la demanda de tutela de derechos fundamentales.

_Que se acoge la excepción de caducidad, rechazándose la demanda de tutela de derechos fundamentales.

_Que se rechaza la denuncia porque no cumple con las exigencias de los



artículos 446, 490 y 493 del Código del Trabajo.

_Que su representada no ha incurrido en conductas vulneratorias de derechos fundamentales de la actora.

_Que se rechaza la indemnización por daño moral en todas sus partes.

_Que se rechazan las demás peticiones de la demandante.

_Que la sanción del artículo 4° de la Ley N° 19.886 no es aplicable a la Universidad de Chile.

_Que se condene en costas a la demandante.

TERCERO: Con fecha 20 de febrero de 2020 se realiza la audiencia preparatoria; el tribunal rechaza las excepciones de incompetencia y caducidad interpuestas por la demandada. Llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce. Se fijan los hechos controvertidos y tanto demandante como demandada ofrecen los medios de prueba de que se valdrán en la audiencia de juicio.

CUARTO: Al folio 20 la demandante acompaña Decreto Exento N°009150/2018 de 21 de marzo de 2018. En él se establece que la Facultad de Arquitectura de la Universidad de Chile y doña Ingrid Yessica Rojas Stuardo celebran contrato de prestación de servicios a honorarios. En su cláusula primera se acuerda que las funciones de doña Yessica Rojas consistirán en “establecer vínculos entre la Dirección de la Escuela de Postgrado, los Coordinadores Académicos de los Programas de Magister y Doctorado, el Departamento de Postgrado y Postítulo de la Universidad de Chile y todas las instancias internas involucradas en la gestión administrativa”.

También acompaña Decreto Exento N°0020867/2018 de 05 de junio de 2018. En él se establece que la Facultad de Arquitectura de la Universidad de Chile y doña Ingrid Yessica Rojas Stuardo celebran contrato de prestación de servicios a honorarios. La cláusula primera establece que su labor será “Apoyo en la acreditación y creación de Programas, edición de documentos, actividades complementarias y proceso de gestión y protocolo en la Escuela de Postgrado”.

Agrega Convenio de Prestación de Servicios a Honorarios de 01 de agosto de 2018. La cláusula primera establece las funciones de la señora Rojas Stuardo como “Coordinador procesos de acreditación y de gestión en los programas de postgrado que imparte esta Escuela de Postgrado”.



Certificado de la psicóloga clínica Janina Salas Munizaga de 27 de enero de 2020 describe tratamiento de psicoterapia de doña Yessica Rojas Stuardo desde julio de 2019 a la fecha de emisión del certificado, producto de acoso laboral que le produce una severa sintomatología ansiosa depresiva.

Al folio 51 la demandada acompaña detalle diario de asistencia de doña Yessica Rojas Stuardo a la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile, correspondiente al periodo enero, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019, registrando atrasos entre un 86% y un 100% al mes.

Además, se agrega carta de doña Victoria Soto Bäuerle, Directora de la Escuela de Postgrado de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile, de 22 de noviembre de 2019, dirigida al señor Decano don Manuel Amaya D., a través de la cual la Directora solicita al Decano no renovar la contrata a la señora Ingrid Rojas Stuardo, aduciendo principalmente el uso de días administrativos durante el proceso de acreditación; por no terminar el trabajo encomendado en el periodo solicitado; por no colaborar con el trabajo de los Comités Académicos y claustros; no cumplir con las instrucciones, y su impuntualidad.

Agrega finalmente, carta de 25 de noviembre de 2019 dirigida por don Eduardo Negrón Yáñez, jefe de recursos humanos de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile, a doña Ingrid Rojas Stuardo notificando la no renovación de su nombramiento en contrata para el año 2020, dado su bajo desempeño demostrado desde su contratación, no da cumplimiento con las expectativas laborales para lo cual se le contrató.

QUINTO: Con fecha 25 de enero de 2021 se realiza la audiencia de juicio; tanto demandante como demandada incorporan toda la prueba documental analizada precedentemente.

El testigo Luis Alberto Raggi Saini señala que es la pareja de la demandante desde 2014. Agrega que desde 1980 es académico de la Facultad de Ciencias Agrícolas y Veterinarias de la Universidad de Chile. Forma parte del Senado Universitario desde hace tres años. Indica que la actora ingresó en marzo de 2018 a trabajar a la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile, cuando había otro Decano; tenía cargo de coordinadora de acreditación de doctorados, labor en que pudo acreditar tres o cuatro programas. Sostiene que la señora Ingrid tuvo un accidente que



JXXFTEFRFZ

le pulverizó el codo, por lo que se enfrentó a tres o cuatro cirugías; ello le significó tener licencia permanente y luego licencia parcial. Afirma que requería de una silla especial para trabajar.

Señala el testigo que la demandante comenzó a tener problemas con la directora doña María Victoria Soto por presión para que regresara a trabajar pronto; le enviaba mensajes por whatsapp y correo mientras doña Ingrid estaba con licencia. Que ante la premura por las acreditaciones la actora se reintegró a sus labores de manera parcial. Refiere que su regreso fue traumático, que el estacionamiento que le había cedido la directora ya no lo tenía a su disposición.

Además, sostiene que acusaron a la actora de ser beligerante con el personal nuevo, que producto de los malos tratos que sufrió le quitaron parte de sus funciones. Añade que Ingrid cayó en depresión. Que hace un tiempo la Universidad de Chile generó un listado de fiscales y actuarios oficiales para atender los casos de vulneración que se producían en la Universidad. Finaliza aclarando que no tiene información oficial sobre la situación de la demandante, que declara sólo sobre lo que conversó con Ingrid, el Decano y el Subdirector de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile.

La testigo Myriam Barahona Torres refiere que es administrativa de la Facultad de Filosofía y Humanismo de la Universidad de Chile, que conoce a Ingrid Rojas; la testigo es dirigente sindical y presidenta de la federación de funcionarios de la Universidad de Chile, por eso se le acercó la demandante para pedirle ayuda por la situación que vivía en la Escuela de Postgrado.

Señala que la actora estaba muy complicada emocionalmente, porque sufría maltrato psicológico, la habían aislado, le quitaban funciones. Que como federación escucharon e investigaron la situación; consultaron a la directiva de la asociación de funcionarios de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile, quienes le informaron que doña Ingrid se había acercado a ellos. Angélica, la presidenta corroboró la situación y le dijo que se habían reunido con el Decano. Agrega que no existen otros casos de vulneración en la misma Facultad.

Sostiene que la demandante está aún muy afectada, porque la hacen cuestionarse, la convencen sistemáticamente de que ella está haciendo algo mal y esas son malas prácticas laborales; dice que leyó documentos y



comprobaron con la investigación que Ingrid estaba siendo acosada laboralmente. Al referirse a los documentos aclara que vio las calificaciones que le hicieron a la actora cuando estaba con licencia médica y tuvo acceso a la demanda por Ingrid.

La testigo María Victoria Soto señala que es directora de la Escuela de Postgrado de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Chile desde 01 de julio de 2018; indica que cuando asumió como directora pasó a ser jefa directa de la demandante en la unidad; añade que Ingrid era coordinadora de acreditación, cargo muy importante en la Escuela de Postgrado, para profesionales que se encargan de hacer un proceso de alta especificidad y técnica; deben trabajar con comisiones de autoevaluación, académicos especialistas en su disciplina.

Refiere que le pidió a Ingrid que se dedicara sólo al proceso de acreditación, pero hubo problemas, porque la demandante no era partícipe de realizar funciones básicas, quería ser una consejera de los académicos, pero éstos no saben acreditación. Que por ello tuvieron problemas con dos programas de acreditación. Añade que después de una licencia médica la demandante volvió a trabajar por medio tiempo y se negó a ayudar en una tarea, que fue una situación muy desagradable. Ingrid se molestó y accedió de mala gana. Se quedó trabajando hasta la una de la mañana, lo que no correspondía.

Sostiene que hasta diciembre de 2018 la relación de Ingrid con el equipo de trabajo era muy buena, celebraban cumpleaños, tomaban café. Con la licencia médica prolongada de la actora se vieron obligados a contratar a Soledad Campos para que la reemplazara. Como estaban en un espacio reducido, cuando la demandante volvió a trabajar con licencia parcial tuvieron un conflicto; Soledad e Ingrid se sentaron juntas, para que la actora se reincorporara de a poco, pero Ingrid descalificó el trabajo de Soledad, y al final no se sabía cuál de las dos había hecho mal el trabajo.

Afirma que la funcionaria Ana María Leiva le pidió un sillón ergonómico por una operación a la columna, pero Ingrid se lo quitó. Como jefa escuchaba permanentemente reclamos en contra de la demandante. Sostiene que como directora tiene un estacionamiento, pero no lo usa ya que no tiene auto. Se lo había prestado a Ingrid, y cuando ésta se ausentó con licencias médicas se lo prestó a otra funcionaria, pero cuando la actora volvió



lo pidió de nuevo.

Indica que le pidió al vicedecano una oficina privada para conversar con Ingrid y solicitarle que cambiara de actitud; señala que le había ofrecido el estacionamiento de nuevo, pero Ingrid se lo pidió de mala forma a la otra funcionaria. Agrega que después de esa conversación las cosas mejoraron mucho y todo fue cordial.

Relata que hubo concurso de movilidad interna en la Facultad y la demandante llegó desde la Facultad de Ciencias Veterinarias, porque tuvo problemas, ya que había sido desvinculada meses antes, ya no era funcionaria. Pero al hacerle la contrata, se dieron cuenta de que no existía resolución de concurso, porque había sido contratada a honorarios.

Explica que la actora le dijo que a su hijo lo iban a operar y por estar contratada a honorarios tendría problemas con la Isapre, pidió una situación especial que generó una inequidad, ya que se le hizo por ello una contrata desde diciembre de 2018. Ahí se dieron cuenta de que la directora anterior la había llamado; por todo esto se le producen diferencias en el sueldo e Isapre a la demandante y eso es lo que reclamó.

Señala que el vínculo laboral con la demandante terminó el último día hábil de diciembre de 2019; la testigo le envió una carta al decano explicando porqué consideraba que Ingrid no debía seguir trabajando en la Escuela de Postgrado, existía una condición deficitaria de su trabajo, de lo que se esperaba de ella. Se le informó que su contrato no iba a ser renovado y siguió trabajando hasta el último día sin mayores problemas.

Indica que la demandante siempre llegaba atrasada, pero cuando estaba a honorarios se quedaba recuperando las horas. Sin embargo, como contrata tuvo tantos atrasos que se los tuvieron que descontar; además, siempre llegaba atrasada a las reuniones. Que pidió llegar más tarde por la ingesta de fármacos, y pidió que fuera retroactivo, pero la testigo no lo consideró adecuado. Incluso marcaba tarjeta y volvía media hora más tarde después de desayunar. Que su impuntualidad reiterada se refleja en sus liquidaciones de sueldo.

La testigo Soledad Campo Herrera indica que trabaja en la Universidad de Chile como asesora en las Escuelas de Postgrado, en todos los programas de acreditación. Trabajó en 2019, de mayo a julio, como reemplazante de Ingrid Rojas, y este año desde el uno de abril de 2020. A



Ingrid la conoció cuando se incorporó después de una licencia médica, apoyando los procesos que ya habían comenzado.

Agrega que tuvo que trasladarse a la oficina de la directora, porque tuvo que desocuparle el escritorio a Ingrid cuando volvió, ya que se generó un ambiente tenso; llevó su propio computador, porque se producían muchos roces. Ingrid le exigió el estacionamiento de la directora a una persona, a quien la misma directora se lo había pasado por tener afecciones a la columna.

Refiere que no existe capacitación para los académicos en acreditación, por lo que hay que revisarles todo, y esto no le gustó a Ingrid, decía que era una recarga de trabajo para ella. Afirma que En abril retomó el programa que no tenía avances, estaba igual a como lo había dejado la demandante, y lo terminó para entregarlo, porque estaba en el plazo.

SEXTO: Que, en este caso, además de la falta de precisión y claridad en la propuesta fáctica de la denunciante y de la desconexión con el despido (pues se trata de una acción que impugna el despido como vulneratorio de garantías constitucionales), es carga de la parte denunciante probar los hechos que invoca como indicios pues así lo dispone el artículo 493 del Código del Trabajo, norma que alivia la carga de quien invoca la existencia de una vulneración de derechos fundamentales, en el sentido de no ser necesaria prueba directa sino que prueba de hechos que levanten una sospecha fundada que la medida adoptada (en este caso el despido) vulnera las garantías invocadas, pero sin eximirlo de rendir prueba. Como consta de la audiencia de juicio, la parte denunciante ninguna prueba ha rendido sobre estos hechos incluso teniendo la posibilidad de contra examinar a la jefatura directa de la actora para indagar sobre los hechos genéricos que describe en su libelo, de forma que, desde el punto de vista fáctico, no son efectivos los hechos que invocó consistentes en expresiones de descortesía por parte de la jefatura directa de la actora hacia ella, denostación en relación con la capacidad profesional de la denunciante, existencia de exclusiva fiscalización hacia la denunciante, expresiones concretas de humillación de la jefatura en razón de su licencias médicas y si le fue destinada una carga de trabajo no equitativa en relación con cargo y función similar. Por el contrario, la incorporación de conversaciones y/o mensajería entre la denunciante y su jefatura, incorporada por la denunciante, dan cuenta de la voluntad



permanente de dicha jefatura en orden a dar facilidades a la denunciante para el desarrollo de sus labores precisamente en razón de su estado de salud. Los correos electrónicos acompañados por la denunciante no permiten establecer la diferencia discriminatoria en la distribución del trabajo que señala la actora.

SÉPTIMO: En relación a la calificación año 2018, la misma denunciante afirmó que ésta, aunque improcedente, fue dejada sin efecto.

Respecto de una afectación de la integridad psíquica de la denunciante. Que en relación a estas circunstancias, no solo hay deficiente propuesta fáctica en cuanto a precisión respecto al daño o vulneración a la integridad psíquica que se alega, sino que, además, no hay propuesta alguna respecto de cómo la afectación que se invoca es a consecuencia del despido. Desde el punto de vista de la prueba, el único antecedente que hay es un certificado psicológico que no tienen valor probatorio para acreditar la existencia de una vulneración a la integridad psíquica producto del despido.

En primer lugar, por cuanto dicha vulneración debe estar acreditada a lo menos presuntivamente por prueba de carácter técnico pericial que dé cuenta de una afectación en la salud o, a lo menos, antecedentes de un diagnóstico y tratamiento y no un certificado que no reúne características de una pericia. En segundo lugar, porque no está acreditada la calidad profesional de quien aparece suscribiendo el respectivo instrumento y, con mayor razón, por cuanto quien lo suscribe no comparece a juicio a declarar respecto de lo que certifica, de manera que el documento aparece como instrumento emanado de tercero ajeno al juicio. Y en tercer lugar, por cuanto, requiriendo el artículo 485 del Código del Trabajo que la vulneración de la integridad psíquica sea a consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, nada concreto indica dicho documento al respecto.

OCTAVO: Se estima por esta Magistratura que existe una falta de propuesta fáctica indiciaria precisa, hay hechos desconectados del despido imputado como vulneratorio e inexistencia de indicios. Que una primera cuestión a determinar en este juicio es que la denunciante ha solicitado se declare que su despido por fue vulneratorio de su derecho a la integridad psíquica y derecho a la honra, por causa de las circunstancias que rodearon dicho despido. De forma confusa y vaga invoca el derecho a la no discriminación



laboral a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, en relación a imputaciones (que no describe si son hechas en la carta o en otro momento del despido) como las que se le hicieron a ella y el hostigamiento de que fue objeto. La actora plantea como panorama indiciario los siguientes hechos 1.- haber sido evaluada durante un periodo en que estaba con licencia médica, a pesar de que la misma denunciante reconoce que dicha evaluación quedó sin efecto. 2.- Haber sido objeto de un trato no compatible con la dignidad de la persona, sin especificar en qué consistieron dichos malos tratos. 3.- la existencia de una diferencia arbitraria respecto de la cantidad de trabajo asignado y del detalle y periodicidad en la revisión del mismo en relación a sus compañeros de trabajo.

Lo primero a dejar establecido es que siendo una acción destinada a determinar un despido vulneratorio, el tribunal debe establecer cómo dicho despido vulneró las garantías constitucionales invocadas, sin embargo y al tratarse de un despido en uso de las facultades privativas de la autoridad universitaria en conformidad a la inexistencia de confianza legítima, que no le atribuye un comportamiento indebido a la denunciante, resulta necesario que la actora plantee hechos concretos y determinados y la debida conexión para establecer de manera indiciaria que el despido es vulneratorio en los términos planteados.

Como se ha señalado en los motivos relativos a la determinación de los hechos no hay prueba de existencia de un trato atentatorio a la dignidad de la denunciante, de que se hayan ventilado dichos sobre su responsabilidad, de diferencias arbitrarias en la distribución o super vigilancia en el trabajo o de un hostigamiento a través de sus evaluaciones de desempeño. Por otra parte, la circunstancia de que se le haya evaluado estando con licencia médica, además de tratarse de un hecho totalmente desconectado del despido (la evaluación de ella no es considerada para su despido), lo cierto es que aquella fue dejada sin efecto por su jefatura, y su licencia médica parcial no la exime de prestar efectivamente los servicios y como tal se aprecia en la respectiva calificación y en los antecedentes, a la trabajadora no se le efectúa un reproche por el incumplimiento de jornada laboral sino que por la falta de la prestación de servicios en los términos en que estaba distribuido el trabajo conforme lo declaran con claridad los testigos de la demandada en el juicio.



Por último y en relación con la falta de efectividad de la causal de despido o no renovación de la contrata, cabe indicar que está acreditado en el proceso la necesidad de contratar a otra profesional en reemplazo de la denunciante a fin de terminar el trabajo que aquella no finalizó, y, por otra parte, es efectivo que la base fáctica de la carta explicita la conexión entre ellos y la necesidad de despedir o no renovar la contrata de la denunciante, si fue acreditada suficientemente la existencia de la necesidad dentro de la Escuela de Postgrado de contar con un profesional que cumpla con las exigencias que exige el cargo de coordinador de acreditación, que si bien no basta para calificar un despido como ajustado a la causal, sí es suficiente para excluir un indicio de vulneración en los términos que fue planteado en la denuncia.

Como el despido no le atribuye a la denunciante ninguna conducta reprochable, no puede entenderse que el despido vulnere la honra de la actora. Como se dijo más arriba, no hay prueba de que el despido le haya producido a la denunciante afectación en su salud psíquica ni hay antecedentes de que el despido haya afectado su honra (pues el despido no es producto de una investigación en contra de la trabajadora) o el derecho a la no discriminación pues, tal y como consta de la prueba, hubo una necesidad de contar con un profesional que respondiera a los requerimientos del cargo.

Por todo lo expresado es que debe rechazarse la acción para calificar el despido como vulneratorio de las garantías constitucionales invocadas. Por la misma razón deben ser rechazadas las pretensiones indemnizatorias del artículo 489 del Código del Trabajo y evidentemente aquellas de daño moral, por adolecer, además, de una manifiesta falta de fundamento fáctico y sin prueba ninguna rendida por quien tenía sobre sí la carga de la misma.

NOVENO: Que, en relación a la pretensión de pago de daño moral por el monto de \$ 20.000.000.- cabe rechazar dicha pretensión, no solo porque las partes estaban vinculadas por un vínculo jurídico a contrata, sino además, por la falta de propuesta fáctica y de prueba necesaria para establecer la procedencia de esta indemnización en materia de terminación del contrato de trabajo.



Por estas consideraciones, normas legales ya citadas y lo dispuesto en los artículos 415, 420, 425, 446, 452, 453, 456, 459, 485, 489 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que **se rechaza**, en todas sus partes, la acción de tutela laboral deducida por doña Ingrid Yessica Rojas Stuardo, en contra de Universidad de Chile, ambas individualizadas.

II.- Que no se condena en costas a la demandante, por estimarse que tuvo motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese a las partes con esta fecha a través de sus respectivos correos electrónicos y archívese, en su oportunidad.

RIT T-107-2020.

RUC: 20-4-0245625-7.

Resolvió, Marcela Höfflinger Parra, Jueza Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



JXXFTEFRFZ