

██████████ CON UNIVERSIDAD CATOLICA DE TEMUCO”

Temuco, seis de diciembre de dos mil diecinueve.-

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: En esta causa, Rit T-175-2019, comparece don ██████████ ██████████, cédula de identidad ██████████, Ingeniero Comercial, con domicilio en ██████████, deduciendo denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de su despido, en contra de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO, persona jurídica del giro de su denominación, Rol único Tributario N° 71.918.700-5, representada para estos efectos, de conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, por su rector, Sr. Aliro Bórquez Ramírez, Académico, ambos con domicilio en Av. Rudecindo Ortega N° 02950 de la comuna y ciudad de Temuco-

I. LOS HECHOS ANTECEDENTES PERSONALES:

En el 2005 fue por seis meses representante del SENAME ante SERNAM para la preparación de metas relacionadas con la incorporación del enfoque de género. No solo comparto el principio de igualdad social entre hombres y mujeres, sino que además lo estudié formalmente y apliqué dicho conocimiento.

Al llegar a la Universidad Católica de Temuco, su primera función no fue académica. En el año 2007 fundó lo que con el equipo llamaron Centro de Desarrollo Empresarial. Dentro de ello, participé en licitaciones del estado, en propuestas de los organismos relacionados con Gestión y Emprendimiento. Trabajó dos años con usuarios de SERCOTEC de La Araucanía y Los Ríos, en que me entrevisté con cerca de 400 personas, de las cuales probablemente la mitad eran mujeres, sin problemas de ninguna índole. Nunca recibió reclamos ni se me representó que alguien estuviese disconforme con mi trato. Por el contrario, ayudé a algunas personas a mejorar sus propuestas de negocio y recibí agradecimiento por lo realizado. En esta primera etapa en UCT, comprendida entre 2007 y 2011, además de impartió docencia, fue participante activo del Programa de Inserción a la Vida Universitaria PIVU, área habilidades sociales, dirigida por



la Sra. Gioconda Gatica. Eso lo llevó a conocer a hombres y mujeres de distintas edades, con los que se generaron relaciones de confianza. Por la naturaleza del taller se trabajaba la corporalidad y muchas dinámicas grupales, que bien pudieron haberse prestado para algún mal entendido. Sin embargo, nunca se reportó algún incidente, ni por otros profesionales, ni por estudiantes antiguos que actuaban como monitores, ni por alumnos novatos que recibían el taller.

Entre sus compañeros de trabajo en PIVU y participantes de la comunidad, que llamamos Cafhil, había estudiantes a los que posteriormente me tocó hacerles clases, como Eduardo y Andrea Quezada y Erwin Concha en Ingeniería Informática, Marcela Delgado en Acuicultura, Karen Toloza en Ingeniería Comercial, María José Caro en Derecho y en un diplomado que ella cursó. De miembros de PIVU o Cafhil, nunca alguien se atrevió a pedir favores o tratos especiales. En 2011, lamentablemente la alumna de Ingeniería Comercial Karen Toloza reprobó un curso impartido por mí, pues el puntaje en el examen final no permitía acceder a la nota de aprobación. Ella indicó que comprendía y aceptaba el resultado. Supo separar lo académico de lo relacional y nunca lo culpó por su resultado ni me pidió alguna regalía.

A su esposa, Katherine Vidal, la conoció a instancias de ese trabajo, en el año 2008, cuando era estudiante y monitora PIVU. Ella estudiaba Trabajo Social de la UCT. Después fueron compañeros en Cafhil y por ese tiempo no tuvo ningún tipo de relación amorosa con ella. Ni siquiera había planes de eso, pues la relación era de trabajo y además ambos estaban comprometidos con otras personas. Recién el 2011 se encontramos nuevamente. Ella ya no era estudiante UCT y tiempo después empezamos a pololear. Años más tarde se casó en él, el 2018 y con 32 años de edad. Nunca fue mi pareja cuando era estudiante de la UCT, también debo indicar que yo no impartí clases de ningún curso de su carrera ni tampoco interdisciplinarios que ella cursara.

A fines de 2011 se fue de la UCT, porque con su familia se fueron a vivir a Santiago. Los estudiantes, docentes y administrativos le expresaron afecto y buenos deseos ante mi partida. Así llegó a Santiago, el 1 de diciembre de 2011, a Universidad de Las Américas, a la que postuló a un cargo y quedó. Fueron igualmente buenos años, en que recibió mucho cariño y reconocimiento a su labor. Se volvía a destacar por la alta exigencia, algo que provoca roces con cierto tipo de alumnos, pero su experiencia le decía que si perseveraba y ofrecía los apoyos, se podía provocar cambios positivos. Nunca se preocupó que el alumno lo valorara en el momento ni que me tuviera aprecio apenas conocerme. Por el contrario, me interesaba aportar en la formación, con lo que el



reconocimiento, si llega, es porque los alumnos valoran retrospectivamente, cuando ven que han avanzado o que los preparé bien para el curso siguiente, o para el mundo laboral.

En UDLA no solo fue profesor, sino que además coordinador de los estudiantes de régimen diurno de las carreras de negocios y coordinador del área Economía hacia los docentes. Su jefe directo era el Director de Carreras, Alejandro Torrejón, quien siempre reconoció la calidad de su trabajo y rigurosidad. Tuve compañeros y compañeras de trabajo, con excelentes relaciones y camaradería.

En Universidad de Las Américas vivió una experiencia que lo marcó. Había presentado su renuncia los primeros días de enero de 2016, pues se le había presentado un nuevo trabajo en Temuco. Se disponía a hacer las despedidas, con afecto por parte de todos los estamentos, desde Directivos hasta personal auxiliar. En eso, dos mujeres, estudiantes de último semestre en una de las carreras le presentaron, con escasos cuatro días de diferencia, sus delicados casos de abuso por parte de un profesor, colega y compañero de oficina. Ambas vivieron un abuso muy desolador de parte de una persona que él consideraba de confianza. Al recibir por primera vez a una de ellas, que le relató su situación, quedó helado y no sabía qué hacer. No sabía si contaba con las herramientas o la autoridad para tratar el caso, pero ella le decía que solamente confiaba en él, porque había demostrado una ética y sentido del deber y que no sabía si el Director le iba a creer o apoyar. Pero traía pruebas, en comunicaciones del celular e imágenes impresas. Eso disipó sus dudas, pero de todos modos le pidió que denunciara por escrito ante la Directora de la sede Santiago Centro. La segunda alumna se presentó ante a los pocos días, sin saber que no era la única que estaba pasando por eso, y también con pruebas del mismo tenor, pero no quiso denunciar de inmediato porque quería aprobar el último examen primero para que no se pensara que su denuncia estaba motivada por rendimiento académico. Por instrucción expresa de esta segunda alumna, él no debía comentar sobre este caso hasta que no diera su exposición y debió respetar esa decisión, presentando solamente el caso de la primera afectada. Las dos estudiantes, en semanas diferidas, escribieron a la directora de la sede, con copia al Director de Carreras y con copia a él. El Director de carreras me ordenó no hablar el tema con nadie, menos con el acusado, puesto que la Directora de la Sede lo notificaría. Fueron días tensos. El colega reaccionó con violencia verbal e intimidación. Pero la UDLA tomó las medidas de protección con las estudiantes, al tiempo que trató al acusado como inocente hasta que una investigación probara lo contrario. Acompañé a ambas estudiantes en sus últimos días, hasta que la última tuvo que dar un examen ante una comisión especial, en que se separaba al docente de la evaluación. Toda la generación de Ingeniería Comercial se



enteró de lo ocurrido y la mayoría dio apoyo activo a las afectadas, al tiempo que le reconocían por la valentía de haber enfrentado todo el caso.

ÉPOCA EN LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE TEMUCO:

A la Universidad Católica de Temuco (UCT) volvió el 1 de marzo de 2016, primero, por petición expresa del Director de Departamento Iván Betancourt y de la entonces Decano de Ingeniería, Ximena Petit-Brehuil, quienes lo necesitaban para el cargo de Director de Carrera Ingeniería Comercial, porque había que ordenar la casa, por complicaciones vividas en el año anterior, de las que solo tiene referencia. Segundo, por petición de su esposa, que estaba complicada con el sistema de vida de Santiago y por la soledad de no contar las familias de origen, en circunstancias de que nuestro hijo Rafael nació en 2015. Renuncié a Universidad de Las Américas a mi pesar, porque profesionalmente todo estaba resultando y sacrificó incluso un magíster, que estaba cursando y quedó inconcluso. Ayudó a inclinarse por UCT los buenos años vividos entre 2007 y 2011. Pero las personas no eran las mismas. La mayoría se había ido y había caras nuevas, que habían vivido más en conflicto que en la armonía que yo recordaba. A los estudiantes también los percibí distintos. El grueso de los que fueron mis alumnos en la primera etapa ya no estaban. Los que quedaban le dieron una cálida bienvenida, pero le advirtieron que habían vivido muchos conflictos y que las generaciones siguientes eran de otras características.

Al recibir la oficina 417 de Edificio Cincuentenario, en Campus San Juan Pablo II, vio que estaba cubierta en todos los espacios de ventana que permitían mirar al otro lado del vidrio, por papeles pegados con scotch. En ese mismo instante arrancó todas esas tapas, en señal de transparencia y de algún modo recordando lo vivido en UDLA. Fijó los horarios de atención de estudiantes y los dejó visibles para todos los transeúntes. Los estudiantes le reclamaban porque esperaban que estuviese disponible siempre que estuviese en la oficina, cosa difícil de cumplir por el volumen de alumnos y por la cantidad de trabajo que requiere el cargo.

Como Director de Carreras, debió tomar decisiones para operativizar el mandato de la decano: principalmente reducir los permisos para tomar cursos sin el prerrequisito cumplido, subir la exigencia en los cursos, modificar reglamentos, impulsar la evaluación por competencias, en que la carrera se había quedado atrás y hacer conciencia ante los vicios, pues la copia y el plagio eran cotidianos, el lenguaje de los estudiantes llamaba la atención, etc. Cumplir con eso lo hizo poco popular. Algunos colegas y administrativos le decían que estaba haciendo cambios drásticos, pero percibió el sentido de urgencia. El



asunto del control de asistencia, que existía pero no era muy usado para la exigencia de aprobación, cosa que también cambió, se puso más en tela de juicio, así como también su negativa a que los estudiantes de primer año fueran “mechoneados”.

Como docente en aula, los estudiantes lo percibieron también muy exigente. Algunos le decían que era un “dictador” porque daba plazos de entrega reducidos y les encargaba más lecturas y trabajos. Presagiaba que la exigencia no caería bien, pero nunca se imaginó que fuera tanto. Al darles sus primeras notas, algunos le discutían las pautas a gritos y daban señales notorias de indignación, pérdida del control y de la educación, por lo que tuvo que ser más firme, sin gritarles pero relevando la autoridad del docente y la confiabilidad de las pautas.

En el año 2016, primer semestre, ya el centro de estudiantes presidido por Salem Safira le había informado que en una asamblea de estudiantes se había levantado una moción para pedir su renuncia, cosa en que ellos indicaron que no estaban de acuerdo pero que por respetar la asamblea debían votar. En ese tiempo se esbozaba que él era poco empático y que sus decisiones perjudicaban al estudiantado. En una futura asamblea se votaría el tema, pero no tuvo más noticias. Los estudiantes se volvieron a molestar cuando la vicerrectoría les indicó que debíamos convocar el regreso a clases y aplicación de evaluaciones finales de primer semestre, después de un largo paro federado. El Centro de Estudiantes manifestaba la necesidad de negociar y volver a clases, pero sus bases no querían. La negociación fue compleja, pero lograron que la carrera fuera de las primeras que se bajó del paro y la primera en partir con las clases del segundo semestre 2016, en el plazo que la vicerrectoría fijó, pero que otras carreras postergaron.

En el primer semestre 2017, un grupo de alumnos de quinto año le presentó por escrito sus desconformidades con el 100% de los docentes de los cursos del noveno semestre y le pedían intervenir para superar los conflictos. Lo hizo, pero no como ellos querían. Le exigían que una profesora asistiera a una asamblea con él para increparla por sus métodos de enseñanza y supuestas mentiras. Él se negó, porque no consideraba ético exponer a una profesional a semejante juicio público. Les pidió que le dieran sus reparos, con el compromiso de tratarlos con la docente para generar un acuerdo. Una estudiante le indicó posteriormente que había rumores de que él estaba haciendo colusión con la docente para protegerla. El Director de la época, René Guerrero, sabe que el tema fue tratado con todas sus complejidades al interior del Departamento y que se generaron las conversaciones con la docente para superar la situación. Y que se superaron, porque



en el seguimiento, los estudiantes habían revertido su opinión sobre la académica, de nombre Claudia Gómez.

Y así llega el 2018, año en que la carrera quedó inserta en otra facultad, pasando desde Ingeniería a Ciencias Jurídicas, por ende con nuevos jefes. El 25 de enero se celebró una reunión de camaradería con docentes de Derecho, Contador Auditor e Ingeniería Comercial, donde se informaba el nombre de las autoridades y, por cambio de organigrama, se debía dar lectura a los decretos que nombraban los “jefes de carrera”, en reemplazo de los “directores de carrera”. Solo se nombraron en Derecho y en Contador Auditor. A consultar al nuevo Decano Alfredo Di Pietro por qué no había nombramiento en Ingeniería Comercial, contestó que solamente leía lo que se le entregó y no estaba al tanto de las razones. El semestre de marzo 2018 comenzó sin decreto de nombramiento de Jefe de Carrera, pero él actuaba como tal en ausencia de ello, sin ninguna instrucción a ese respecto. Al preguntar qué debía hacerse a su nuevo jefe directo, el Director de Departamento Alejandro Gómez, él le indicó que solamente restaba esperar nombramiento. Pocos días después le preguntó si él sabía que estudiantes de la carrera tuvieran algo en su contra o se hubiesen quejado de algo, a lo que yo respondí que sí, en virtud de las situaciones ya presentadas en este escrito.

El 17 de abril de 2018 correspondía una reunión de los jefes de carrera con el Director de Docencia, Pablo Palet. Estas reuniones eran periódicas y él había asistido a más de una decena en los dos años previos. Durante estas reuniones circulaba una carpeta con los nombres y cargos de los convocados, que debían firmar asistencia. Ese día, su nombre no estaba. Al revisar se encuentra con que en Ingeniería Comercial figuraba el mismo Director Gómez, con el cargo de “Jefe de Carrera Interino”. De todos modos continuó en la reunión, que terminó alrededor de las 19:00 horas, cuando ya no era horario de trabajo. Se dirigió a mi casa y en el camino, cerca de las 20:00 horas, lo llamó el director Gómez para notificarlo que ya no seguía como Jefe de Carrera y le indicó que se debía a una decisión de reorganización institucional. Sin embargo, al día siguiente dio otra versión, aludiendo que la Universidad lo estaba defendiendo y sacando de la primera línea por su propia seguridad, sin mayores argumentos. Lo más extraño de todo es que no había ningún documento que respaldara la decisión. Todo fue por instrucciones verbales. El tema no es menor, pues dejar la asignación de cargo que tenía desde que firmó el contrato en 2016, implicaba un perjuicio de alrededor de 20% en la renta mensual, sin expresión formal de causa. Es por eso que en el Consejo de Departamento del 19 de abril de 2018 solicitó oralmente al Director, con profesores y estudiantes presentes, se efectuara una reunión del profesorado con el Sr. Vicerrector Académico, para que



informara formalmente las razones no solamente de la salida de su cargo, sino que otras de orden académico que afectaban a la carrera de Ingeniería Comercial: El cierre del programa especial de titulación, el impedimento que todavía versaba para efectuar el proceso de acreditación de la carrera, entre otros.

Ante todos expuso que no estaba de acuerdo, porque eso era pasar por encima del Decano, pero que si podía mediar para que él se reuniera con él a expresar sus insatisfacciones. A esas alturas, notaba un cambio en la conducta del Sr. Gómez, que en privado le daba todas las muestras de apoyo y solidaridad, pero en público (consejos y reuniones) se mostraba más bien parco y distante.

El día 18 de abril de 2018 recibí muestras de solidaridad por parte de todos los profesores y administrativos del Departamento, que estaban consternados por lo que había pasado y, al igual que yo, no entendían el actuar de las autoridades. También recibí a la presidenta del Centro de Estudiantes, Charlott Lizama, que en presencia del Director Gómez, a la salida de un ascensor, le expresó que lo sentía mucho, manifestó agradecimiento por la gestión y atención permanente y le pidió interceder para que los compromisos suscritos se mantuvieran con el nuevo Director.

Uno de los primeros cambios que implicaba el dejar el cargo de Jefe de Carrera y constituirse solamente en docente era el aumento de las horas de docencia directa en aula. Por eso, cuando una profesora de Microeconomía renunció él pidió al Director Gómez que le asignara el curso, para no quedar con gran déficit de horas, puesto que eso afecta la calificación académica. Él accedió. Envío un mail a los estudiantes de ese curso para anunciarles que se hacía cargo del mismo y los alumnos se presentaron, la clase siguiente, que era el último día antes de un paro que se presumía largo. La mayoría habían sido alumnos de él en un curso anterior y se generó una buena clase. Hombres y mujeres participaron, le agradecieron por la claridad de las explicaciones y hasta generaron un acuerdo para cambio de horario, con gran voluntad de todos los presentes.

El paro comienza, alrededor del 20 de abril, por lo que los estudiantes no se presentan a las salas de clases ni oficinas. Trabajó con normalidad en algunas cosas que le pidió su jefe, que era principalmente ordenar la información relacionada con la carrera Ingeniería Comercial, al tiempo que preparaba material para sus cursos. Toda esa normalidad se interrumpió drásticamente el viernes 4 de mayo de 2018, alrededor de las 18:00 horas, cuando me presenta en el despacho del Decano Di Pietro, que lo había convocado alrededor de una hora antes. Lo que trató esa reunión cambió las cosas para siempre. Al Decano Di Pietro sólo lo había visto en dos ocasiones anteriores, en contextos



de participación de muchos académicos, por tanto casi no se conocían. Le muestra escritos de acusaciones de estudiantes, por actos de connotación sexual, de tipo tocaciones, contra siete estudiantes. Fue grande su sorpresa, pero también su tristeza, pues nunca he hecho lo que en esos papeles se señaló. Nunca lo haría, porque no se le pasa por la mente faltar el respeto a una mujer y porque tiene claro sentido de la ética y de la responsabilidad para con profesionales en formación, así como el respeto a las mujeres que ha sido desde siempre.

El Decano afirmó que las acusaciones tenían nombre, pero que no podía informarlo por ahora y que seguramente se activaría un sumario. Patrocinaba la solicitud una carta escrita por miembros del Centro de Estudiantes, en que se solicitaba su despido. Al preguntar si esta acusación era la explicación que me debían por su salida de la jefatura de carrera, el Decano indicó que no podía ser, pues las acusaciones fueron recibidas en esa misma jornada, 4 de mayo de 2018.

El lunes 7 de mayo de 2018 se presentó con normalidad al trabajo y a primera hora se entrevistó con el Director Gómez. Él indicó que se había reunido con estudiantes en una asamblea, en que le contaron de sus supuestos acosos y, le dijo, lo pusieron al tanto de acusaciones del mismo tenor desde que asumió el cargo, tres meses antes. No lo etiquetó de culpable, pero le dijo que esto debía investigarse hasta las últimas consecuencias y que debía esperar el curso normal de los hechos.

Su presencia en la Universidad en los días posteriores era difícil, puesto que algunos académicos y muchos estudiantes ya lo miraban distinto, algunos lo eludían o trataban con parquedad y displicencia. Comprendió que se había afectado irremediablemente su honra como persona, su nombre como académico y todos los aspectos de su vida: El rol de esposo, de padre, de hijo, de hermano, de miembro de una iglesia. Todo esto mermó considerablemente su estabilidad psíquica y también física. Ha sentido a muchas personas que creen en él y le representan su confianza, pero también ha sentido la oscuridad de personas que lo veían con respeto y que ya no lo tienen, que lo miran diferente, porque se han sumado a un juicio público irresponsable, que es tanto o más determinante que el proceso administrativo de investigación de la Universidad.

La noticia se regó por departamentos y campus. El secreto de sumario se rompió mucho antes de su comienzo y no hubo instancia formal de la universidad que ejerciera la contención y apoyo a un acusado que podía ser inocente. Los días pasaban y él no tenía noticias del tema. El Director le pidió esperar. Pero cada día era un suplicio llegar a su lugar de trabajo. Tras bajarse de la locomoción debía cruzar un largo trecho hasta llegar al



edificio donde estaba su oficina. Debía atravesar patios, pasillos y escaleras por las que pasaban cientos de estudiantes y funcionarios. Los menos se acercaban y me daban palabras de solidaridad. La mayoría hizo como si nada pasara. El 15 de mayo ya no aguanté más y fui a ver a un psiquiatra, al que le explicó sus miedos y dolencias. Estuve unos 30 días con licencias médicas de la Mutual de Seguridad. En medio de la licencia supo que el hecho de estar en ese estado no permitía legalmente a la Universidad comunicarse con él, cosa que no quería, porque necesitaba un sumario en que pudiera defenderse. Sabía que las acusantes no podían probar sus dichos, porque nada había ocurrido.

Al expirar la licencia desistió de nuevas atenciones médicas, para poder volver y abordar la situación. El 14 de junio 2018, volvió al trabajo. El Director Gómez le indicó que no sabía si se había iniciado sumario, pero que debía pedirle que se restara de los Consejos de Departamento, para evitar conflictos con los estudiantes. También le informó que se le separaba de la docencia, temporalmente, mientras se investigaba y hasta nueva orden. Por lo pronto, debía hacer labores administrativas de apoyo académico. Pidió que esto se le informara por escrito, pero el Director aludió que no estaba autorizado para eso. Vio irregularidad por todos lados. Preguntó cómo pensaba evitar los conflictos, dado que los estudiantes transitan libremente por el sector de oficinas y él, siendo inocente, debía esconderse porque nadie le garantizaba seguridad. Convinieron entonces que él hiciera las labores desde casa, hasta que el tema se aclarara.

Días después recibí la citación de la abogada, doña Natalia Gandulfo, de la Secretaría General de la Universidad, para presentarme a declarar en una investigación sumaria. Se presentó ante la Srta. Gandulfo, que le indicó que era la Fiscal interna del caso. Fue acompañado por un abogado. En alrededor de dos horas de conversación, la Srta. Gandulfo lo trató como culpable. Sus preguntas y actitud no daban señales de imparcialidad. Puso en duda las razones de su partida en 2007, de su llegada en 2016, sus relatos respecto del proceso de trabajo, entre otros. Le indicó que el sumario se había ordenado hace unas semanas y que estaban esperando que su licencia terminara para convocarlo. Le indicó que a la fecha se había reunido con denunciantes y que daba fe de la consistencia de las declaraciones. Consultó qué esfuerzos haría la Universidad para conseguir pruebas, más allá de recibir declaraciones. Sugirió que periciaran su teléfono, que usaran detectores de mentiras, pero ella lo interrumpió para aclarar que esta investigación era administrativa y que esto no era un Ministerio Público ni un tribunal. Si él se declaraba inocente, debía probarlo. Le preguntó si había estudiantes en esta y en otras universidades que pudiesen dar fe de su conducta y sentido moral. Indicó que sí, que



podían llamarlas. Le indicó que eventualmente en el futuro tendría la posibilidad de presentar esos testigos en su defensa. A esas alturas, él sabía que, por reglamentación interna de la universidad, los sumarios duraban 30 días. Sin embargo, la Fiscal indicó que dada su licencia se había postergado su declaración y que por ende solicitaría unos 30 días adicionales para investigar. Él pidió que en ese tiempo investigaran también la animadversión de grupos de estudiantes contra él, puesto que, en conocimiento de su inocencia, la única razón que pudiera explicar estas acusaciones es alguna acción concertada para lograr su salida de la Universidad.

Desde ese día de la declaración, en junio de 2018, hasta marzo de 2019 nunca tuvo noticias del proceso. Con su jefe Alejandro Gómez hablaba esporádicamente, se encargó muy poco trabajo, que él cumplió. En el intertanto, sufrió algunos episodios de desestabilización emocional que originaron un diagnóstico por Depresión Mayor y derivación al GES, en que recibió atención psicológica y psiquiátrica. El lunes 10 de septiembre de 2018 tuvo un intento de suicidio y estuvo al cuidado de familiares por tres meses.

En marzo de 2019 escribió al Sr. Secretario General de la Universidad Católica de Temuco, para solicitar cierre de sumario, dejando la constancia del daño adicional que implicaba la espera. Después de una reunión con el Decano Di Pietro, a comienzos de abril se le ordenó reintegrarse a las oficinas, con lo que se presentó el 8 de abril pasado. Sin embargo, aún no había novedades respecto del sumario, no le podían dar clases ni reintegrar a los consejos, según le informó el Director Gómez esa mañana. En la tarde de ese 8 de abril, aproximadamente un centenar de estudiantes de Ingeniería Comercial efectuaron una manifestación dentro del mismo edificio en que trabajo, vociferando insultos, alegando que no aceptarían al abusador. Los gritos se hacían cada vez más fuertes hasta llegar a la puerta de su oficina. Patearon y golpearon su puerta y los vidrios de la oficina. Apuntaban a su nombre, que estaba escrito en una pared de vidrio. Más tarde se enteró que esa manifestación se publicó en redes sociales y que toda la institución sabía de las acusaciones en su contra. En el momento de la manifestación, él estaba en compañía de un colega, atemorizado y sin posibilidad de defenderse ante la agresividad de los estudiantes. Llamó por teléfono al Director Gómez, que estaba encerrado en su oficina, colindante con la suya, y le dijo que no podía hacer nada, porque la universidad reconocía el derecho a manifestarse y no tenía ninguna instrucción ni protocolo al respecto para su protección.



Al día siguiente, me reunió con el Decano Di Pietro, que le pidió no regresara a oficina y que mantuviera el trabajo desde casa, para no afectar el proceso de acreditación de la Universidad, ignorando todos sus derechos. Todo lo que preguntó al Decano no tuvo respuesta. ¿Quién dio la orden de que él dejara de hacer clases. Si su trabajo en oficina se interrumpió por el sumario, por qué lo reintegraban con la investigación en curso. Cuándo terminaría el sumario, que ya estaba excedido por nueve meses en su plazo?. El Decano Di Pietro respondía a todo que no sabía y que no era él quien debía responder a eso.

Finalmente, el resultado del sumario llegó el viernes 13 de abril. Junto con informarle que le levantaban cargos, la Srta. Gandulfo lo citó para el lunes 16 de abril, para retirar el expediente de la investigación, dando plazo de una semana para presentar descargos.

Tres cosas plantea respecto del levantamiento de cargos: Primero, la extemporaneidad de nueve meses es evidente, pues el propio Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en el que todo se sustenta, establece un plazo de 30 días. Nada se dice sobre prórroga. Segundo, los cargos que se me presentaron adolecían de sustento fáctico, tal y como en su oportunidad se representó. Tercero, le otorgaban solamente cinco días hábiles para defensa siendo el primero de ellos aquel en que por fin conocía los textos de la acusación. Se solicitó cuatro días hábiles más para ejercer la defensa, que fueron concedidos, pero es evidente la desproporción respecto del plazo que ellos se tomaron para investigar.

El lunes 16 de abril pudo leer el expediente. Las acusaciones habían aumentado a una veintena de personas, la mayoría de estas declaraciones se obtuvieron entre agosto de 2018 y abril de 2019. Al fin supo los nombres de las acusadoras, la profundidad de las imputaciones y las opiniones del Director Alejandro Gómez y de la profesora Claudia Gómez. Respecto de los cargos en el sumario. La Universidad, a través de su Fiscal Interna, Srta. Natalia Gandulfo, presentó cargos basándose en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Los descargos se presentaron el sábado 29 de abril, La Universidad aludía a imputaciones por haber supuestamente incurrido en conductas previstas en: a) Artículo 50 letra i), esto es, “agredir física, verbalmente o por escrito a cualquier miembro de la comunidad universitaria y someter a trato denigrante a los alumnos de la universidad”; y m), esto es, “Desarrollar actividades contrarias a la ética o a los principios de la Universidad que atenten contra la imagen institucional”. b) Artículo 52 N° 1, Alguna de las conductas indebidas, calificadas como graves y que han sido



debidamente comprobadas, tales como -Conductas de acoso sexual debidamente comprobadas; - Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier miembro de la comunidad universitaria; - Conducta inmoral del trabajador que afecte a la universidad.

El proceso de descargos fue preparado tras la recepción del expediente, entre el lunes 16 y el sábado 29 de abril. Las acciones de defensa incluyeron: un documento de descargos, similar en estructura y contenido a lo que se expone en el presente escrito; una serie de cartas en que personas que conoció en distintos contextos laborales dieron fe de su honra; y por último la declaración verbal de ocho testigos ante la Srta. Gandulfo, algunos presencialmente y otros vía videoconferencia.

Respecto de la imputación que se formuló en los cargos referidos al artículo 52 del RIOHS de la UCT: en los descargos se solicitó su rechazo, en atención a que conforme el RIOHS, dado que es requisito de procedencia, tal y como se indica en el referido artículo 52 N° 1, estos "...han sido debidamente comprobadas", y resultaba improcedente formular un cargo de esta naturaleza, al no estar debidamente comprobado, prueba de lo mismo es la investigación que se cursaba, que no había concluido. Es más, estima que lo dispuesto en el artículo 52 constituye una causa reglamentaria para poner término al contrato de trabajo, no para formular cargos, como erradamente en ese sumario se ha hecho, por lo que esta imputación era improcedente. Sin perjuicio de lo anterior, expresa que para la referencia en los cargos hecha citando el artículo 52, resulta improcedente. Lo es, en primer lugar, pues se comete una infracción procedimental evidente. En efecto las disposiciones normativas que regulan el acoso sexual están reguladas en los artículos 26 y siguientes del RIOHS, y además se trata de una conducta típica definida, el art 26 lo define como "...el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo". El sujeto activo de acuerdo con la disposición normativa es una persona cualquiera, pero el problema, a la luz de los cargos formulados, se presenta en el sujeto pasivo de la conducta, claramente se trata de un trabajador y no otro tipo de integrante de la comunidad educativa, ello dado que el sujeto quien los recibe o amenazado de no acceder puede eventualmente perjudicar su situación laboral o sus oportunidades de empleo, de manera que esta figura en caso alguno aplica a no trabajadores por la sencilla razón que no se producen perjuicios a una situación laboral o en sus oportunidades de empleo. Lo anterior es reafirmado por lo dispuesto en los artículos 27 y siguientes, es más el artículo 30 sostiene: "La institución promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los



trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite sin costo para ello." Abona además lo anterior que, si este estatuto abarcase a los estudiantes la UCT, como las otras instituciones de educación superior en Chile, no estaría elaborando estatutos especiales, para sancionar conductas indebidas como las que se denuncian en este sumario.

La UCT a la fecha de los cargos, no había concluido este instrumento, prueba de lo mismo es que no lo aplica a este caso. No se ha cumplido ninguna de las solemnidades señaladas por el párrafo de la investigación por acoso sexual, recordando que en este párrafo no existe ni siquiera la posibilidad de prorrogar la investigación de la manera indebida como se ha hecho. El plazo en este tipo de investigación según el artículo 33 del RIOHS, contiene un plazo fatal de 30 días, plazo, que además es improrrogable. Se representó, con este argumento, que un fiscal no puede excederse del marco normativo que lo guía.

Respecto del art 52 N° 1, Guión 2, Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier miembro de la comunidad universitaria. Sostuvo ante la institución respecto de esta imputación igual alegación, resulta ser total y absolutamente improcedente que se le formule esta imputación, sin más y para ilustrar a la Fiscal, entregamos el alcance del concepto de Vías de hecho, consta de sentencia de la Excma. Corte Suprema de 08 de julio de 2010 (Causa Ingreso Corte N° 2601- 2010): "Séptimo: Que para configurar la causal en estudio, necesariamente se requiere la existencia de una agresión física, riñas o peleas (.)"; sentencia de la Excma. Corte Suprema de 30 de octubre de 2003 (Causa Ingreso Corte N° 788-2003): "Quedan comprendida en la causal de vías de hecho, las actitudes agresivas y todas las actuaciones violentas contra sus semejantes; en general, dice relación con confrontaciones entre trabajadores, arrebatos o conductas psíquicas incontrolables; los autores constituyen una seria amenaza para sus compañeros de labor y los jefes; actuaciones que dan origen a un despido cuando revisten el carácter de graves y reiteradas, sanción que debe recaer exclusivamente en quien da origen a ellas", y sentencia de la Itma. Corte de Apelaciones de Concepción de 30 de noviembre de 2007 (Causa Ingreso Corte N° 514-2007): "Las vías de hecho dicen relación con toda acción de fuerza o violencia que una persona ejecuta o realiza en contra de otra sin estar amparada por alguna norma jurídica que la justifique o la legitime". Entonces sin mayor abundamiento, la imputación que se formuló por esta supuesta infracción es absolutamente impertinente.



Respecto de lo estipulado en el artículo 52 N° 1 guión 5, imputado, al igual que todas las imputaciones fundadas en esta disposición normativa, fueron improcedentes. No existe ni conducta inmoral, ni mucho menos se ha producido una afectación a la Universidad.

Respecto de la imputación que se formuló en los cargos referidos al artículo 50 del RIOHS de la UCT Supuestamente letra i) “agredir física, verbalmente o por escrito a cualquier miembro de la comunidad universitaria y someter a trato denigrante a los alumnos de la universidad”; y m), esto es, “Desarrollar actividades contrarias a la ética o a los principios de la Universidad que atenten contra la imagen institucional”. Cerrando la presentación de descargos ante la UCT, del día 26 de abril de 2019, expuso que No había mérito para considerar verdaderas las acusaciones, que son solo declaraciones. No hay un hecho objetivo que se pueda constatar. Las versiones de quienes declaran que he atentado contra ellas, han de contrastarse con aquellas de quienes dan fe de su honra, en una trayectoria de largos años, que exceden ampliamente este periodo breve en Universidad Católica de Temuco. A ello agrega que se aprecia que en ciertas declaraciones existe la mentira directa, en otras la falta de objetividad o el aporte de datos que son refutables. También en ese escrito, informó a la institución una irregularidad que ya había presentado ante la Fiscal, que dice relación con doña Eloísa Herrera Cuevas, a esa fecha estudiante de último año y miembro de la Directiva de la Carrera de Ingeniería Comercial de la UCT, quien publica en su estado de Facebook. “NO PODÍAMOS DEJAR A UN DERECHO INTACTO ANTES DE IRNOS”. Y si bien la Dirección del Departamento había instruido mantener silencio, así como no divulgar públicamente información sobre el caso o referente a los acuerdos de sus asambleas, en las que se construyó esta teoría en su contra.

Más allá de que presentó a la universidad, en el contexto de los descargos, declaraciones escritas de testigos, de otros que se presentaron en persona ante la Fiscal Gandulfo y otros que declararon por video conferencia, es imposible dar crédito a unos hechos y actuaciones de su parte que violentan toda su vida, que violentan todos los principios, valores y normas de conducta que han dirigido su obrar, el comentario en redes sociales de la Srta. Eloísa Herrera Cuevas demuestra la verdadera intención de las calumnias e injurias vertidas en su contra. Esta es la verdad no declarada detrás de las acusaciones: “NO PÓDÍAMOS DEJAR A UN DERECHO INTACTO ANTES DE IRNOS”. Esa fue la motivación de las injurias y calumnias vertidas en su contra de manera pública en asambleas y con la validación de algunas autoridades de la Carrera. Pero la Universidad no investigó sobre esto.



Nada cuesta, en contextos especiales de movimientos sean feministas, que por cierto apoya, ambientales o de la naturaleza que sean en el país, del cual no han estado ajenas las universidades, dejarse llevar por rumores malintencionados y absolutamente infundados, y cita parte de la declaración de doña Francisca Rayen Herrera González fojas 116 y en especial últimos párrafos de la foja 118 en donde se sostiene: “ *y lamento que la universidad lo haya reintegrado porque esto no era un hecho aislado, todos los profesores saben que no es una eventualidad, él siempre ha salido de sus lugares de trabajo por situaciones similares. Sus pares lo saben, cuando trabajo acá en la UCT, cuando se fue a Santiago, todos saben que en todas esas partes ha salido por denuncias similares.*” ellos lo comentaron hacia nosotras, en este caso el actual director de carrera...” Entonces, lo que denuncia esta estudiante es que académicos y en especial el actual Director del Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas comentó aquello. O creen parte de las declaraciones o las creemos completas, no sólo la parte que nos interesa. Ante este tipo de evidencias tanto la Fiscal como el resto de las autoridades académicas no pueden ni deben permitir que gratuitamente se injurie, se calumnie a sus trabajadores, sin entregarle protección en el marco de sus facultades. –

CIERRE DE INVESTIGACIÓN: El día miércoles 20 de junio de 2019 recibió en su domicilio un sobre en que se presenta el cierre del proceso y dictamen por parte de a fiscal Natalia Gandulfo, la resolución de Rectoría que decreta su desvinculación y la carta de despido. Lo declaran culpable de las acusaciones y lo despiden por artículo 160, sin derecho a indemnización. La resolución se funda en las declaraciones de las acusadoras, que la Fiscal considera consistentes. No se expone ninguna prueba que demuestre la veracidad de tales imputaciones. Se acompaña copia del texto.

En el finiquito, que firma el 1 de julio de 2019 ante Notario Público Juan Antonio Loyola Opazo, consta como causal de despido: Art. 160 N° 1 letra b) Conductas de acoso sexual At. 160 N° 7 Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. En dicho documento, se reservó el derecho de reclamación judicial.

Sin perjuicio de que niega rotundamente todas las acusaciones que se le formularon, igualmente manifiesta las infracciones al Reglamento Interno de la UCT, que no investigó los supuestos hechos sujetándose al procedimiento para ello, por una figura contenida y definida legalmente en el artículo 2 del Código del Trabajo que, igualmente no es aplicable al caso sublite, y emitió fallo que sirvió de fundamento para despedirlo a pesar de las representaciones que oportunamente se realizaron, es decir, se le sanciona por una aplicación desviada de la norma legal por el Fiscal para el caso en concreto, en



resumen: La investigación desarrollada por Universidad Católica de Temuco no resguardó el cumplimiento de los plazos por ellos mismos establecidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. La investigación debió efectuarse en 30 días. Sin embargo, entre el inicio del sumario (mayo 2018) al dictamen (junio de 2019) transcurrieron 13 meses.

La institución no estableció ninguna comunicación formal que indicara las causas de la remoción del cargo de Jefe de Carrera. Ello ocurrió el 17 de abril de 2018, antes de cualquier acusación. El cambio de funciones, de Jefe de Carrera a Académico, provoca menoscabo para él como trabajador, tanto en la jerarquía organizacional como en la remuneración. Un segundo menoscabo se produce al separarlo de sus funciones docentes sin ningún documento que lo oficialice ni exponga sus causas, separándolo fuera del proceso investigativo. La Universidad no resguardó presunción de inocencia ante las acusaciones. De la declaración de la Srta. Charlott Lizama, presidenta del Centro de Estudiantes de Ingeniería Comercial, a fojas 75 del expediente, se desprende que el Director Alejandro Gómez se concertó con ella para acumular declaraciones, incluyendo la posibilidad de presentarle a eventuales nuevas acusadoras, sin resguardo de los recursos humanos a su cargo, en circunstancias que dicho Director debía guardar secreto de la información, presentándola solamente ante sus superiores y, más tarde, ante la Fiscal Gandulfo.

La Universidad Católica de Temuco no desarrolló acciones de protección a su persona ante las imputaciones. Debiendo presumir inocencia, no se generaron acciones para prevenir las evidentes consecuencias que el proceso tendría para su salud emocional, psíquica y físicas. De hecho, la desprotección se vio el 8 de abril de 2019, ante la agresiva manifestación de los estudiantes, sin ninguna presencia oficial que resguardara su integridad física y psíquica, en circunstancias que su jefe directo se encontraba en las dependencias, en oficina contigua a la suya.

II.- EL DESPIDO E INDICIOS DE LAS VULNERACIONES ALEGADAS Con fecha 18 de junio la Universidad Católica de Temuco le notifica su despido por las razones que expresa en su carta y que transcribe:

“Señor

[REDACTED]
[REDACTED]

Estimado Señor:

Comunico a Ud. que, con esta fecha, la Universidad Católica de Temuco RUT 71.918.700-5, pone



término a su contrato de trabajo que data desde el 01 de marzo de 2016, en el cargo de Docente, por los fundamentos de hecho y de Derecho que expongo a continuación.

A petición del Sr. Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Administrativas de esta Universidad, según consta en correo institucional de la cuenta de dicho Decano y fechado el 22 de mayo de 2018, el Sr. Secretario General de la Universidad, de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Generales de la Universidad, del Reglamento del Académico y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, entre otros, decretó la instrucción del sumario individualizado como Resolución No. 19/2018, con el fin de esclarecer los hechos denunciados por la autoridad antes citada.

Para los efectos anteriores, se procedió a nombrar como Fiscal Instructor de dicho procedimiento a doña Natalia Gandulfo Lefenda, Abogada de esta Institución, la que por su parte designó Actuaría y Ministro de Fe en el mismo, a doña Andrea Carrasco Martínez, también funcionaria de esta Universidad.

El objeto de dicho procedimiento fue el de investigar la eventual existencia y participación suya, en conductas de abuso sexual realizadas en contra de un alto número de estudiantes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Temuco; acción reiterada en el tiempo V consistente en "trocaciones en área de connotación sexual" realizadas en dependencias de esta Universidad y dentro del contexto de ejercicio de su función de educador y/o docente y/o académico, específicamente ejerciendo, además, el cargo de Jefe de Carrera de Ingeniería Comercial. Las denuncias fueron hechas por estudiantes de esta universidad, y que se individualizan en el documento adjunto, y sus relatos fueron pormenorizadamente descritos ante la Fiscal a cargo del sumario las que se corresponden finalmente con graves infracciones a las obligaciones y deberes que le exige el contrato de trabajo suscrito con la Universidad, conducta continuada en el tiempo y que data de al menos el año 2016 hasta inicios del año 2018.

En el sumario antes señalado fueron escuchadas las denunciadas V Ud., formulados los cargos pertinentes, recibida la contestación a dichos cargos, la entrega de copia de la instrucción a su defensa, depusieron los testigos ofrecidos por las partes, dando cumplimiento así a la normativa exigible sobre el debido proceso en una instrucción de esta naturaleza, siendo analizada V ponderada la prueba producida conforme a las reglas de la sana crítica, como se detalla en el Dictamen Fiscal y la Resolución de término del sumario.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, forma parte integrante de su contrato de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 153 y 154 del Código del Trabajo.

Concluida la etapa probatoria en dicho sumario, y luego de una exhaustiva investigación, la Srta. Fiscal emitió su Dictamen, en el cual da por demostrado la existencia de todos y cada uno de los hechos denunciados por las alumnas, les reconoce a las mismas su condición de víctimas de los actos de acoso sexual realizados en forma abusiva por Ud., y sin el consentimiento de ellas, y que se describen pormenorizadamente tanto en el Dictamen ya referido como en la Resolución dictada por el Sr. Rector como acto final de dicho sumario, ambos documentos que se entregan en forma íntegra conjuntamente con esta, con fecha de hoy 18 de junio de 2019, a través de la Sra. Directora de Desarrollo de Personas de la Universidad, encargada de implementar lo resuelto por el Sr. Rector; los mismos que, como se ha dicho, forman parte integrante de esta comunicación para todos los efectos legales, y que se acompañan a esta.

De los hechos probados en el sumario, se pudo constatar que los actos y/o conductas que fueron materia de denuncia en su contra por las alumnas de esta Universidad, se encuentran contempladas dentro de la hipótesis específica del artículo 160 No. 1, letra b) del Código del Trabajo que señala: " El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: „1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente



comprobadas, que a continuación se señalan: "b) Conducta de acoso sexual"; como asimismo las así realizadas y comprobadas también integran la hipótesis normativa del mismo artículo 160 numeral 7 del Código citado, esto es, "incumplimiento graves de las obligaciones que impone el contrato".

Los antecedentes y hechos comprobados en el sumario son:

1.- Documentos: carta del Centro de Alumnos de Ingeniería Comercial, de fecha 04 de mayo de 2018 dirigida al Sr. Decano Di Pietro que exige su desvinculación y adjunta relatos según lo allí expresado; carta firmada por su presidenta Charlott Lizama, Comunicación u Difusión, Andrea Torres y su vicepresidente Sr. Sebastián López; acta 3ª asamblea de Ingeniería Comercial de fecha 03 de mayo de 2018; acta 2ª asamblea de Ingeniería Comercial de fecha 25 de abril de 2018; 14 relatos de carácter anónimo de denuncias situaciones imputadas a su persona; declaración simple firmada por la Srta. Secretaria de Comunicación y Difusión del Centro de Estudiantes de Ingeniería Comercial, que declara la veracidad de la información entregada en Actas de Asamblea de la carrera, de fecha 15 de mayo de 2018; declaraciones obtenidas por la Vicedecana de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Administrativas de la UCT Sra. Bárbara Sordi, que da cuenta de relatos entregadas a ellas por parte de estudiantes de Ingeniería Comercial y en carácter de anónimas: relato dirigido a la Vicedecana de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Administrativas de la UCT Sra. Bárbara Sordi, que da cuenta de situación vivida por estudiante de Ingeniería Comercial con Ud.; relato anónimo, recibido con fecha 16 de mayo de 2018; y nómina de estudiantes dispuestas a declarar, en su oportunidad bajo la condición de confidencialidad para la investigación llevada en el sumario, anonimato que posteriormente es dejado sin efecto por autorización expresa de las estudiantes a entregar sus nombres completos. Se agregaron otros documentos descritos en el considerando cuarto del Dictamen Fiscal (Resultados Encuesta Opinión Desempeño Docente obtenidos desde los años 2015 a la fecha; Resultados Evaluación del Desempeño Académico obtenidos en los periodos 2015 a la fecha; Historial académico desde el año 2015 a la fecha, respecto a Ud.) antecedentes que rolan a fojas 41 a 65.-;

2.- Testimonial, cuyas declaraciones fueron grabadas en registro de audio con el expreso consentimiento de sus deponentes, sin perjuicio de que estas mismas fueron escritas en acta en cada diligencia de declaración realizada y debidamente firmadas por quienes correspondía en sus distintas calidades, en señal de aceptación a lo allí manifestado y como fiel reflejo de su declaración e incorporadas en expediente físico. Prestaron declaraciones en el sumario las siguientes personas: Andrea Patricia Torres Elgueta, estudiante Ingeniería Comercial 4º año UCT.; Charlott Helena Lizama González, estudiante Ingeniería Comercial 4º año UCT.; Bárbara Charlotte Ruíz Briones, , estudiante Ingeniería Comercial S' año UCT.; Ud. individualizado como [REDACTED] (,1. 13.311.191-3, Y en la cual niega absolutamente los hechos que se le imputan; Alejandro Gómez Aguilar, Director de Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas UCT; Angélica Verónica Ovalle Conejeros, estudiante Ingeniería Comercial 5º año UCT; Ximena Paz Pino Landeros, estudiante Ingeniería Comercial 2" año UCT; Brenda Alejandra Llancaleo Sandoval, estudiante Contador Auditor 2º año UCT; Claudia Verónica Gómez Gómez, académica del Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas UCT; Francisca Rayen Herrera González, egresada carrera Ingeniería Comercial UCT; Macarena Jasmín Riquelme Godoy, estudiante Ingeniería Comercial. 3º año UCT&; Andrea Paz Riquelme Cuevas, estudiante de educación de párvulos, 2º año UCT; Daniela Soledad Manosalva Bilbao, estudiante de Ingeniería Comercial, 2º año UCT; Claudia Andrea Sepúlveda Sepúlveda, , estudiante Ingeniería Comercial, 2" año UCT; y Javiera María Belén Bahamondes Melivilu, estudiante de Ingeniería Comercial, 2º año UCT.- Asimismo se recibieron las declaraciones de los testigos ofrecidos por su defensa, a saber, doña Maritza Aurora Fuentes Caamaño, CI 11.502.017-k; René Mauricio Guerrero Quinsac. CI 6.076.378-k; Elías Zapata Salazar, CI. 7.301.219-8, Pastor Evangélico Bautista; María José del Rosario Caro González, CI. 16.227.730-8; Patricio Saavedra



Espinosa, Cl. 7.106.428-K; y por video conferencia Skype, con la presencia de su abogado defensor Christian Dulanski, los testimonios de Karina Gisselle Zúñiga Rojas; Johana Elizabeth Silva Jiménez, y María José Toledo Soto.

3.- Además se agregó como prueba instrumental de su defensa "documentos obtenidos de página Facebook de doña Eloísa Herrera Cuevas, miembro de la Directiva del Centro de Estudiantes de la carrera de Ingeniería Comercial a partir del año 2017, en la que aparecen publicaciones realizadas por ella los días 18 y 24 de abril de 2018";

4.- Declaraciones escritas de testimonios ofrecidos por su defensa consistentes en relatos emanados de Águila Doriana; Villarroel Antonio; Bahamondes Marta, Cinto Daniela, Cox Valeria, De La Peña Ricardo, Delgado Vania, Mamar Cynthia, Ramírez Tamara, Ramírez Viviana, Sandoval Enrique, Soto Mauricio, y Ulloa Katherine;

5.- También se agregó correo electrónico del Sr. Dulanski dirigido a la fiscal, acompañando "Acta de TRICH remitido por integrante de TRICEL de dicha época dirigido al [REDACTED] en su calidad de director de la escuela de Ingeniería Comercial. Lo anterior para acreditar que doña Eloísa Herrera Cuevas fue integrante electa del Directorio del Centro de Estudiantes de Ingeniería Comercial de la UCT.; 6.-. Como medida para mejor resolver se citó a doña Paula Andrea Guardia Gajardo, C.'. 13.891.667-7, para prestar declaración, la que consta a fojas 216.

Del relato de las denunciadas y víctimas de su accionar, a juicio de la Srta. Fiscal, opinión compartida por el Sr. Rector de la Universidad conforme al mérito del sumario señalado, quedaron demostradas la realización de las conductas que le fueron imputadas por éstas, consistentes en: "el profesor muy afectivamente nos abrazaba o apretaba mucho poniendo un brazo en su pecho para lograr con el abrazo el roce con mis pechos. Situación general con la mayoría de los casos denunciados"; "(...) siempre comentamos con mis compañeras lo del saludo. Era como apretado, nos ponía las manos sobre las pechugas cuando nos abrazaba. Hasta era de juego con los compañeros, como de manitos cortas"; "(...) con el profesor siempre fue el tema del saludo, como que nos corríamos un poco más para atrás para no sentirnos que estábamos siendo tocadas y de nuestros compañeros nunca tuvimos apoyo, como que sólo se reían y decía que el profe nos "tocaba las tetitas" y nunca se dio la seriedad al tema"; "(...) citó a todas las personas con promedio 3.7 a 3.9 para hacer un par de preguntas y el que respondía bien pasaba de curso y el que no, reprobaba. Como yo tenía 3.8 era una pregunta que respondía bien. Al final me abrazó y ahí su mano llegó a la altura entre mi nalga izquierda de mi trasero"; "(...) cuando salí de la sala estaba feliz de haber aprobado el ramo, pero no salía de mi mente que recién el profesor me había tocado el pote ... A mi amiga más cercana Catalina, le dije que había pasado algo extraño. Ahí le dije que sentí que él me había tocado el pote. Esto se lo dije solo a ella, no a todas. Ella me dice que también le pasó. Su mano la sintió en el trasero"; "Él nos abrazaba fraternalmente con una de sus manos apegadas a su pecho y con la otra nos acercaba a su cuerpo, logrando con esto tocar nuestros pechos. En un momento yo pensé que era una situación aislada, luego lo conversamos con otras compañeras y nos dimos cuenta que a todas nos pasaba lo mismo, lo que provocó que cuando íbamos fuéramos acompañadas, resguardarnos de no estar solas y sintiendo miedo de lo que pudiera pasar más allá de eso. A veces en algunas ocasiones nosotras poníamos cuadernos delante de nuestros pechos para protegernos de sus abrazos. Recuerdo también decirle que no le daría un beso porque estaba resfriada como excusa para no tener que besarle y saludarlo, a modo de protección. Eso ocurría con todas las compañeras con quien conversaba, a todas de la misma manera"; "Yo pensaba y comentaba "chiquillas, ¿no piensan que el profe tiene los bracitos cortos, que siempre le quedan las manos ahí para tocar nuestros pechos?". Él nos abrazaba y creo que el hecho de sentirnos cerca de su cuerpo le gustaba. En el año 2017, noviembre se me acerca una estudiante que va en 1er año por lo que



recuerdo, diciendo que tenía una compañera que quería hablar conmigo, también de ingeniería comercial, estudiante regular de la carrera. Quería hablar un tema delicado y entendí de inmediato y lo que eso significaba. En ese entonces me reuní con ella, conversamos el tema las 2 solas, antes de ir a hacer alguna declaración a alguna autoridad, conversamos y me comentó que la experiencia que había vivido había sido similar, lo que le había tocado los pechos en situación que había ocurrido en su oficina. Ella tenía unos problemas y necesitaba acudir al director para que le firmara unos documentos para que realizara labores administrativas propias de su cargo y ella vivió ahí situaciones similares. En ese entonces estaba acabando el año y no llevamos a cabo ninguna denuncia formal, pero si se informó a autoridades de la universidad. Estudiante Andrea Riquelme, la autoridad no recuerdo su nombre, pero estaba en el quinto piso. Ella me planteó que la experiencia que había vivido era de la misma forma, que se dieron en su oficina. Ella estaba muy afectada porque era muy niña, más de lo normal. Nosotras éramos más chicas, pero ella en particular, tenía temor a que si hacía algo el profesor no iba a emitir los documentos que ella necesitaba. Ahí nos percatamos que había más niñas de ese curso que habían vivido esa experiencia. Ahí se empezó a activar la suma de declaraciones que terminaron en este sumario o investigación. Es tema fue bien relevante porque si ella no hubiese sido o alertado a nosotros de lo que pasaba nos habríamos quedado con que este actuar era solo con nosotras. Nuestra carrera requirió mucha intervención en su momento, no había orden en la dirección. Él tuvo buena llegada con nosotros, quizá lo querían mucho, pero intentaba hacer las cosas bien, quizás eran puras palabra y no hacía nada, nos prometió muchas cosas"; "Todos sabíamos que al momento de entrar a su oficina te exponías a que te tocara las pechugas y era un secreto a voces"; "Si la situación era conocida y vivida por muchas, ¿alguna vez alguien lo detuvo o encaró?! No, ya que por ejemplo en mi caso, yo soy una mujer de carácter fuerte y hace años me tocó vivir algo parecido, y frente" a estas situaciones, el carácter se te anula y no alcanzas a reaccionar. Situación que se evidenció con la totalidad de las mujeres que pasaron por eso"; "Él se para atrás mío y me abre la puerta y me toca el trasero por el lado derecho. Me toca con la mano completa el trasero, como cargándose sobre mí con la mano haciéndose el desentendido mientras miraba afuera si había más alumnos esperando y dice "no hay nadie más afuera". Quedé en blanco, con sensación de asco a lo sucedido, pero no dije nada, solo salí y le conté a mi amiga Fhandez lo que me pasó, ya que ella me estaba esperando en la fotocopidora del primer piso del edificio Cincuentenario. No hice nada producto del shock". Le comenté a mi amiga la situación y me dijo que a ella también le había pasado algo similar", "(...) mi reacción cuando me tocó el trasero me anuló"; "Al conversar de esto, lo que me pasó a mí y lo que me llamaba la atención de sus saludos, nos percatamos que esto le pasaba a muchas estudiantes, tanto mechones y de todas las generaciones, nos percatamos que lo normalizamos siendo algo grave que el parecía hacer común de su persona. En mi caso personal y conversando con mis pares, todas coincidimos que a muchas les da temor denunciar o venir a darsu testimonio con expresa mención de su nombre por miedo a que les pueda afectar en el desarrollo académico de su carrera. Esto, ya que no nos consta si existen otros académicos vinculados a [REDACTED] que puedan perjudicar por ser sus amigos u otra circunstancia, no nos consta y por lo mismo nos da miedo"; "El me apretaba, era muy incómodo y me llegaba a doler. Yo no sabía qué hacer y por eso antes no hablé. Traté de no verle lo malo, no se lo comenté a nadie tampoco. No quería hacer de esto un problema y no le presté mayor atención. Ya después decidí a la vuelta de Antofagasta, cambiarme de carrera y necesitaba papeles que él me firmara como jefe de carrera. El ultimo papel que necesitaba para dar el paso para entrar a mi actual carrera necesitaba que si o si lo firmara. Lo único que hacía que lo fuera a ver, y única razón para ir a su oficina porque no quería. Evitaba saludarlo, pero tenía que seguir yendo a su oficina. Ya la última vez cuando me firmó el papel nos despedimos, me abrazó igual exageradamente y al darme vuelta para irme porque su oficina es pequeña sentí que me tocó atrás, el trasero. Cuando esto ya sentí que me superaba y



que no podía más, que ya lo encontraba muy extraño le conté a mi mamá, sobre estos abrazos, que me doliera, ni mi papá hace eso. Le conté a mi mamá y ella me dijo como consejo que evitara ir a su oficina, que si era necesario le dijera que mi hermano es de la PDI, que se había venido a vivir conmigo a Temuco, cosa que él no supiera que seguía sola porque era algo que me preguntaba siempre, a lo que respondía que vivía con mi tía. El miedo era que supiera que estaba sola, que si me hacía algo tuviera esa tranquilidad de saber que yo estaba sola en Temuco. Cuando pasó lo del roce en mi trasero el 2017 estuve esa semana súper intranquila y me comuniqué con una niña del Centro de alumnos de ese año de ingeniería comercial, creo que se llamaba Francisca. Cuando nos vimos me pregunta al tiro sin decir que le quería hablar a [REDACTED]": "(...) Luego de lo ocurrido cuando me tocó el trasero y después de tantos abrazos me sentí colapsada, no quería tener más profesores hombres, no me sentía feliz en la carrera. Este año me siento mejor, feliz en nueva carrera. Tengo profesores hombres y nadie anda abrazando. .Sentía que era como abuso de poder lo que [REDACTED] hacía, como jefe de carrera y todo a puerta cerrada"; "En enero 2018 por ganar un premio tuve un desayuno con el Rector, creo que jueves de enero segunda semana de ese año, después yo tenía que ver un tema de un ramo porque como había estado en bachiller y debía saber si me lo iban a convalidar y también ver el tema de cómo lo haría con la asistencia a clases para mi proyecto porque me tomaba mucho tiempo, a lo que debía ir si o si donde [REDACTED] a su oficina ... Después le dije que me tenía que ir y ahí fue que los dos nos paramos. Yo de costumbre, tenía la costumbre, que saludo y me despido de la persona con beso en la mejilla y el profesor puso ambas manos a la altura de su pecho, aparte que el profe es bajo. Y yo me despedí de beso en la mejilla y siento sus manos apretando mis pechos. Yo quedé helada y me eché para atrás y él estaba rojo, rOjo,rojo. Yo lo único que le dije fue "profesor sus manos" y me fui de portazo de su oficina. No sé qué hizo el después, no quise mirar para atrás"; "Cuando explotó todo el año pasado en asamblea estudiantil de Ingeniería Comercial en una ocasión en particular, la primera votación donde se trató el tema ACOSO, un chico pregunta a viva voz cuando se trataría el tema de académico [REDACTED], a lo que Andrea del Centro de Estudiantes responde de que no se podía hacer nada porque no sabían lo que pasaba" a lo que yo me enojo mucho y no recuerdo siquiera si pedí la voz y me paré y les dije a todos lo que pasaba e hice una especie de mímica de como el procedía, "doblaba sus brazos a la altura de sus pechos y tocaba las pechugas de las mujeres que iban a su oficina, y que lo sabía porque a mí me pasó". Luego de decir esto muchas mujeres dijeron que también les pasaba lo mismo, otras agacharon la cabeza, otras se fueron y la asamblea de descontroló ya que estalló al fin la problemática y situación de acoso que tenía el profesor en contra de nosotras como víctimas y que nunca antes nadie dijo nada"; "Esto fue durante el primer semestre 2018. Ahí se acercó mucho más y yo trataba de alejarme con sus manos para explicarme cosas y me rosaba mis pechos, al momento de despedirme me dio un abrazo con uno de sus brazos en su pecho para lograr rozar los míos mientras me abraza. Y ese abrazo fue bien cargado, traspasó los límites de confianza y ahí me sentí muy intimidada. La primera vez pensé que fue un accidente, pero esto me superó. En ese momento no hice nada porque me anulé, solo quise irme rápido. Quedé muy impactada porque no pensé que volvería a pasar también, la primera vez pensé que fue casual un accidente, pero la segunda y fue con abrazo con su mano cargada en mis pechos. Esto lo comenté a mi mamá apenas llegué a mi casa y me dijo que estuviera tranquila y que no me metiera en líos porque por lo general abro mi boca o cualquier cosa este profesor me podría hacer daño o perjudicar en las notas. Bajé la guardia y seguí yendo a clases haciendo como que nada pasó. La actitud de él fue totalmente normal siempre, como que se hacía el loco, nunca más fui a su oficina para evitar queda sola con él como también nunca más me quedé sola con él en la sala para evitar contacto con ese profesor; "yo participaba hartito en sus clases, entonces 2 o 3 días antes de tener un control (abril 2018) le dije al profesor con mi certificado médico si podía llegar un poco más tarde a rendir mi control, porque tenía que tomarme un examen. Esto fue después e clases, estaba con mi compañero Jean Paul



Grana, el profe le dijo que si yo Javiera necesitaba hablar con él no requería un testigo al lado (refiriéndose a Jean Paul). Él se va de la sala y se queda en la puerta y hablé con el profe a lo que me autoriza la petición de llegar más tarde el día del control producto de mi examen médico. Al momento de despedirse le doy la mano de lejos, por todos los rumores que se habían escuchado. Entonces mientras apoyaba una mano en su chaqueta, la otra me la dio y me acercó a él produciéndose un roce con mi pecho con la mano que tenía en la chaqueta"; "Ahora, lo que yo he escuchado respecto a 1 alumna en particular, estudiante hoy en Contador Auditor, Brenda Ilancaleo, "que [REDACTED] le había tocado el poto en alguna ocasión"; "Ella me comenta solamente que le había tocado el poto y que había sido horrible. Al escuchar su versión me dio pena, me puse en el lugar de madre pensando que fuera mi hija y me *dió* mucha pena y rabia. Ella mientras me relataba los hechos vividos por ella se nota que se quiebra, se nota que le afecta".

Respecto de la prueba de descargo ofrecida y producida por Ud. ella fue analizada y ponderada en los términos que da cuenta el sumario, el Dictamen Fiscal y la Resolución que aprueba dicho sumario y resuelve sobre el término del mismo.

Conforme a los Estatutos Generales de la Universidad se reconoce que los miembros que integran la comunidad universitaria son: sus autoridades superiores, sus académicos, estudiantes y personal administrativo, todos los cuales son responsables de dar cumplimiento a los fines institucionales. Es *por* ello que siendo la Universidad Católica de Temuco una institución de educación superior que se guía bajo un marcado sello institucional respecto a su Ser y Quehacer, las conductas realizadas por Ud. en la forma antes relatada infringen dichos parámetros de conducta y del compromiso docente que todo académico debe respetar y cumplir con los estudiantes/as.

Las conductas comprobadas en el sumario son constitutivas de infracción a lo establecido en la los 50, letras l) y m) del título XI; y artículo 52 guion 2, 3 y 5, título XI, todas del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Universidad católica de Temuco; están contempladas descritas en el artículo 160 No. 1 letra b) del código del trabajo, constitutivas de acoso sexual; además de compartir la descripción de serbias te echo ejercidas por el trabajador en contra de miembros de la comunidad universitaria, como asimismo conducta inmoral que también afecta a la Universidad católica de Temuco, institución llamada a proteger los derechos de cada uno de sus miembros, derecho que respecto de las víctimas ha sido vulnerado por las conductas comprobadas efectuadas por Ud. en ellas, en forma de la, de tal entidad que incluso ellos tienen el carácter de ser susceptible de un delito, el contemplado en el artículo 366 del código penal, que expresa: "(...) Se entenderá por acción sexual cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contrato con la víctima, que haya afectado los cristales, el ano por la boca la víctima, aún cuando no tiene contacto corporal con ella".

Del mismo modo, las conductas comprobadas del modo antes enunciados son, como señala el dictamen fiscal, "precisas y graves, atento al hecho que existe uniformidad por parte de cada una de las víctimas de ser percibidas como aptas para lesionar su psiquis, su autoestima, vulneradas en su indemnidad sexual y percibiendo esta fiscal que se trata de acciones que afecta su honra con cierta persona, evidenciando en cada una de ellas su vulneración y afectación al relatar los hechos por ellas vividos, reflejando su quiebre emocional, momentos de llanto y angustia que se pudieron apreciar a simple vista y dan cuenta que han sido agredidas y han sido víctimas de actos que consideran abusivos, en atención a la posición que ocupaba el agresor a la época de ocurridos los hechos, tanto como profesor y jefe de la carrera de sus estudiantes. Investigado quien se prevalecen de una posición de autoridad que da el carácter de académico y profesor de ellas, y de hacerlo en el mismo sitio y ocasiones, siendo estas consultas en su oficina, espacio que además carece de fácil visión desde el exterior".

Junto a lo anterior, el contrato de trabajo no sólo obliga a cumplir con las obligaciones propias de la



función encomendada, sino que también la de observar en el ejercicio de ellas una conducta de respeto a los derechos esenciales de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, y de respetar los objetivos y principios que forman parte de la Universidad. Con la conducta comprobada respecto de su persona, Ud. ha atentado en contra del bien jurídico indemnidad sexual de cada una de las víctimas, y del mismo modo, ha quebrantado los principios y valores morales y jurídicos que forman parte de esta universidad, y que se contienen en los estatutos generales de ella, en la reglameto académico y en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, todos documentos son de su conocimiento y que integran su contrato de trabajo, remuneración que es grave teniendo únicamente en cuenta el perjuicio y daño moral que ha significado en las víctimas y en la imagen institucional de la Universidad. La buena fe con que Ud. debía cumplir con sus obligaciones contractuales ha sido quebrantada, y por ende, no puede seguir siendo parte de esta comunidad universitaria.

En base a lo anterior, la Universidad pone término a su contrato de trabajo conforme a los hechos antes señalados, y que se integra en los documentos adjuntos, dictamen fiscal y resolución del Sr. Rector. Conforme a derecho no corresponde el pago de indemnización alguna de orden laboral. Le hago presente que sus cotizaciones previsionales y de salud se encuentran pagadas y al día, según consta en certificado que se adjunta.

El finiquito con la liquidación de las prestaciones devengadas a esta fecha, se encuentra a su disposición en la dirección de desarrollo de personas para su firma y autorización notarial, según el siguiente detalle (...). suscribe doña María Margarita Tapia Espinosa, directora dirección de desarrollo de personas”.

Como se podrá apreciar se le imputan las hipótesis del artículo 160 N°1 letra b, Código del Trabajo, esto es “Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: Conducta de acoso sexual, como la hipótesis del artículo 160 N° 7 del mismo código, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Respecto de la conducta de acoso sexual imputada, el artículo 2 del Código del Trabajo describe esta figura típica en los siguientes términos: “Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. En rigor, se remite a lo ya expresado sobre la calificación de esta hipótesis. Lo más relevante en este caso es que en la carta de despido, se le ha imputado la comisión de hechos que revisten caracteres de delito, y esta imputación delictual, en abierta infracción al principio consagrado en el artículo 5° del Código del ramo, cuyo texto vigente corresponde a la modificación introducida por la Ley N° 19.759, de 5 de octubre de 2001, que dispone: “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”. Igualmente, se compromete y afecta un segundo principio es el que dice



relación con el poder de dirección que los autores deducen del artículo 7° del Código del Trabajo. En íntima vinculación con la norma anterior, el ejercicio abusivo de esa facultad por parte del empleador, es decir, más allá de los límites que la propia legislación laboral le establece y que fija en el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, causaría un daño que debe ser íntegramente reparado, que es precisamente lo que en el caso sublite ha ocurrido.

Respecto del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato lo cierto es que en la carta de despido no se ha mencionado cuales son las obligaciones que se han incumplido por su parte. Por el contrario, tanto en la primera oportunidad en que se desempeñó en la UC de Temuco, como en el segundo periodo, jamás tuvo un reproche de sus jefaturas, sólo con motivo de su rigurosidad formativa y exigencias académicas universitarias significaron una reacción inmoral por parte de algunos estudiantes que concluyeron tal y como se anticipó que había que “echarse” a un Director antes de irse, según propios dichos publicados en redes sociales por parte de dirigentes estudiantiles de su carrera.-

III.- GARANTÍAS FUNDAMENTALES VULNERADAS. Las garantías fundamentales que han sido vulneradas por la demandada, con oportunidad del despido del cual ha sido víctima, son las siguientes:

Derecho a la Honra. De acuerdo con el Tribunal Constitucional, la honra alude a la “reputación”, al “prestigio” o el “buen nombre de todas las personas”. Este derecho se encuentra estrechamente vinculado a la dignidad humana y con la integridad síquica de la persona, pues un atentado a la honra afecta el respeto y consideración que merece toda persona, y puede afectar también severamente su integridad emocional. Los hechos narrados han vulnerado seriamente su reputación y su prestigio como académico, ya que, dada su posición y su alto desempeño académico, ha sido objeto de constantes preguntas en torno a las causales de su despido, el que ha sorprendido igualmente a sus pares profesores e investigadores, puesto que se podrá imaginar, el círculo de profesionales dedicados a la academia y netamente a la investigación científica, en particular, es sumamente estrecho. A tal nivel, que incluso, se ha conocido de esta situación fuera de los límites de la región en otras universidades del país. El despido vulnera seriamente su reputación académica frente al resto de sus colegas, pues estos desconocen el proceso de reclamación y consulta que ha realizado con el único objeto de regularizar un derecho asociado a mi remuneración mensual, pero deben suponer que se habría tratado de algún incumplimiento de sus obligaciones como trabajador. En el medio académico, resulta



particularmente extraño el proceso de separación y marginación en pleno semestre, con el evidente perjuicio para el académico que prácticamente no tiene ofertas laborales y para la misma Universidad que debe buscar remplazos en los cursos que yo impartía, que he dejado evaluaciones pendientes perjudicando a mis estudiantes, además de los proyectos y gestiones institucionales que quedan truncas.

Todo ello ha repercutido en su integridad emocional, puesto que ha sido consultado por gran número de ex colegas de la UC Temuco y de diversos otros espacios profesionales, en especial del medio académico, respecto a los hechos o motivos que rodearon su despido, en circunstancias de que siempre observó un desempeño profesional intachable y con resultados superando los altos estándares.

Entre las garantías constitucionales que tutela el legislador en este procedimiento, se encuentran la contemplada en el N° 1 y N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. La primera de las garantías tuteladas por el legislador laboral, conforme al artículo 485 del Código del ramo, la toma desde el punto de vista de resguardar la integridad física y psíquica del trabajador, la que puede verse severamente afectada con oportunidad del término de la relación laboral. Y la segunda garantía, denunciada como vulnerada según hemos tenido oportunidad de explicar en el párrafo anterior, asegura “El respeto y protección a la vida privada y a la honra de las personas y su familia”.

DAÑO MORAL OCASIONADO POR LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS FUNDAMENTALES: Finalmente, como consecuencia del despido vulneratorio de garantías fundamentales, se le ha causado detrimento emocional y se ha afectado su honra, al ponerse inevitablemente en duda su desempeño profesional académico en el medio universitario local, regional y nacional en que se desempeña. Asimismo, al despedírsele en una época en que en general se encuentran cerrados todos los concursos académicos se le genera un especial perjuicio a su integridad psicológica y emocional, ya que me ve enfrentado a una situación de desempleo con alta probabilidad de ser extensa. Este perjuicio emocional supera lo meramente económico que pudiese pensarse se supliría con la sanción del artículo 489 del Código del Trabajo, porque dada la naturaleza de sus funciones, tanto para la docencia, siendo ésta el centro de su desempeño académico, ergo, central en su afectación emocional actual.

Si bien nuestro Código del Trabajo contempla un mecanismo indemnizatorio previamente tarifado, no es menos cierto que el término de la relación laboral puede acarrear la afectación de intereses extra patrimoniales del trabajador, cuya indemnización no alcanza a ser satisfecha con el régimen tarifado de indemnizaciones que contempla



nuestra regulación laboral. Sin embargo, ello no obsta para considerar la regulación general sobre esta materia, desde que el artículo 2329 del Código Civil contempla la regla general de reparación de todo daño que pueda ser imputado a malicia o negligencia de otra persona, y como consecuencia de ello, obligado a la reparación. Ello, además ha de armonizarse con el principio de reparación integral del daño, principio que manda a que el perjuicio sea el límite de la reparación, indemnizándose el perjuicio y nada más que el perjuicio. Así, la indemnización por daño moral ha sido reconocida en la jurisprudencia laboral, en casos en los que se ha aplicado de forma improcedente la causal de despido del artículo 161 del Código del Trabajo. La doctrina nacional así lo ha reconocido, y así, por ejemplo, Irene Rojas Miño señala: “Además de las indemnizaciones por término de contrato ya señaladas, procedería la indemnización por daño moral, de acuerdo a las normas generales del derecho común. En efecto, así lo ha reconocido la jurisprudencia judicial (...) Por su parte, la doctrina laboralista ha sostenido que esta indemnización se sustenta en la necesidad de proteger de modo preferente la personalidad del trabajador ya que en el contexto del trabajo existen una serie de obligaciones que resguardan bienes extra patrimoniales del mismo, entre otro, el honor, la dignidad y su integridad física”.

En cuanto a la compatibilidad que existe entre la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo y la de daño moral, la jurisprudencia ha señalado que la indemnización que contempla dicho precepto legal es de carácter sancionatoria, y que por ende, nada obsta a que de conformidad a las reglas generales, el daño moral ha de ser reparado. En efecto, una sentencia del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, causa RIT T-63-2011, señala en el considerando vigésimo cuarto que: “En cuanto al daño moral, si bien el artículo 489 del Código del Trabajo, establece una indemnización adicional a las propias del despido, esta dice relación con la circunstancia de la vulneración de derechos fundamentales, no exige para su procedencia la acreditación del daño moral, develada la vulneración de derechos fundamentales el juez puede otorgar la misma en el rango que la ley permita sin que la ley exija que se determine la vivencia del perjuicio y la afección emocional del trabajador denunciante. De este modo se estima que no resulta incompatible la referida indemnización con una indemnización por daño moral que dice relación con que la vulneración misma cause la sensación de perjuicio en el trabajador en razón de sus propias características personales”. En el mismo sentido, el Juzgado del Letras del Trabajo de Concepción se ha pronunciado sobre el particular en causa T-12-2016.

Por ello, una forma de compensar económicamente este detrimento psicológico emocional que le ha generado el término vulneratorio de la relación laboral, sino que



además esto ya ha trascendido a otras casas de estudios superiores de manera que en los hechos, no tiene posibilidades de encontrar trabajo en el ámbito universitario en la región de la Araucanía, en el cual se ha visto expuesto injustamente al escrutinio público de sus pares académicos, dada la forma en cómo su ex empleadora decidió ponerle término a su relación contractual, estima que el monto de este daño ha de ser avaluado en la suma de \$ 70.000.000.- (Setenta millones de pesos).

IV.- PETICIONES SOMETIDAS AL CONOCIMIENTO DEL TRIBUNAL: solicita acoger la demanda, declarar la existencia de la lesión denunciada, y como la demandada afectó los derechos fundamentales que como trabajador le asistían a la época de su despido, consagrado en los artículo 2 del Código del Trabajo y Artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República; condenando a la demandada al pago de la totalidad de las indemnizaciones a las que tiene derecho, cuyo detalle es el siguiente: 1.- Indemnización por años de servicios por la suma de \$ 4.607.115.- 2.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$ 1.535.705.- 3.- Recargo establecido en el Art. 168 letra c) del Código del Trabajo, la suma de \$ 3.685.692.- 4.- Indemnización por vulneración de derechos el monto de \$ 16.892.755.- 5.- Daño Moral la suma de \$70.000.000.- 6.- Reajustes e intereses y las costas de la causa. 7.- Las medidas concretas dirigidas a la reparación, bajo el apercibimiento legal, de preferencia las propuestas en la Circular N° 67/2008 de la Dirección del Trabajo, siendo atingentes para este caso las excusas públicas del empleador, en la cual efectúe un reconocimiento expreso de haber vulnerado las garantías constitucionales, y/o una publicación en un medio de comunicación que S.S. designe y/o la publicación destacada en el sitio web de la demandada o la que S.S. estime pertinente para la correcta reparación del daño causado. 8.- Se ordene el envío de la copia de la sentencia que se dicte a la Dirección del trabajo para los fines correspondientes. 9.- Las costas de la causa. O lo que S.S. estime conforme a Derecho.

En el PRIMER OTROSI, en subsidio de lo solicitado en lo principal, interpone demanda para que se declare que el despido del cual he sido objeto es injustificado invocándose la causal del artículo 160 N° 1 letra b) y N° 7 del Código del Trabajo, y como consecuencia de ello que se condene a la demandada al pago de las prestaciones, por el despido en injustificado, el cobro de las prestaciones laborales pendientes de pago y el daño moral ocasionado por el término de la relación laboral, fundado en las mismas consideraciones ya señaladas y solicita similares prestaciones, a excepción de la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo y las medidas de reparación propias de la tutela laboral.



SEGUNDO: Don Osvaldo Pizarro Poblete, Abogado, contesta la demanda en representación de Universidad Católica de Temuco (en adelante “ La Universidad y/ o UCT”), solicitando rechazarla en todas sus partes, con costas.

La denuncia comienza con un profuso párrafo que denomina “antecedentes personales”, en los cuales el actor hace un relato acerca de cuáles han sido sus conductas anteriores a los actos de connotación sexual y abuso en relación a las estudiantes mujeres denunciantes. Tratándose de un argumento que el denunciante destina a alegar cual ha sido su conducta moral pretérita tanto en otras instituciones como en determinados períodos al interior de la UCT, su parte opta por no discutir dichas afirmaciones en razón de ser un relato que busca impresionar sobre antecedentes morales que alega el mismo denunciante en su favor, y que por cierto no forman parte de la investigación sumaria que sirve de antecedente probatorio de los actos concretos , materiales, comprobados, que sirvieron para desvincularlo laboralmente de la Universidad y , además, denunciar su actuar ante el Ministerio Público, lo que está en investigación actualmente.

LOS HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO COMPROBADOS EN EL PROCESO INVESTIGATIVO INTERNO Y QUE MOTIVARON LA DECISIÓN DE DESVINCULAR AL DEMANDANTE: El relato del actor es un intento de impresionar a quien lo lee acerca de lo que considera una conducta creíble de su parte, y que busca igualmente convencer que la conducta sancionada no existió sino que más bien las denuncias en su contra son producto de una revancha o persecución dirigida a lesionarlo y perjudicarlo personal y laboralmente. Intenta justificar o encontrar la causa de lo que denomina persecución en su comportamiento como docente de la Universidad, estricto, implacable en el cumplimiento de su deber, que le acarrearía la animadversión de alumnos (as) que, en su propósito castigador y vengativo, han denunciado los actos de acoso y / o abuso de índole sexual que motivaron la investigación interna hecha por la UCT que, llevada a cabo con estricta sujeción a las normas del debido proceso, terminó con la propuesta o Dictamen de la funcionaria investigadora en orden a que estaban comprobados los hechos constitutivos de las denuncias en contra del señor [REDACTED] que no solo apreciados en conciencia con los medios de prueba permitían tener por comprobados los mismos , sino que también por aplicación de las reglas de la sana crítica conducían directamente y sin lugar a dudas por dejar demostrados los mismos ya que esas pruebas resultaron sólidas, múltiples, directas, concordantes, graves, precisas y conexas para dar por acreditados esos hechos como asimismo la participación directa y culpable que en ellos tuvo el [REDACTED], determinando su desvinculación en los



términos que da cuenta el aviso respectivo que reproduce textualmente (ya transcrita a propósito de la demanda).-

En esta comunicación se contienen todos los fundamentos de hecho y de Derecho que justificaron en su oportunidad poner término al contrato de trabajo del actor con la Universidad, de modo que siendo estos explícitos, claros, y respaldados por las pruebas directas que arrojó el sumario instruido en contra del denunciante a raíz de las denuncias de las alumnas que se individualizan tanto en el cuaderno sumarial como en la comunicación de término antes señalada, los da por reproducidos íntegramente formando parte de la contestación para todos los efectos legales, y como respuesta a los fundamentos expresados por el denunciante en su libelo.-

Todos y cada uno de los hechos que se contienen en el aviso de término del contrato que se inserta en esta contestación es la refutación que esta parte hace de los hechos que se contienen en la demanda para solicitar el rechazo de.

Los hechos concretos que se le atribuyen al demandante como constitutivos de acoso sexual y/ o actos de connotación sexual están descritos en el aviso de término del contrato de trabajo, como asimismo en el Dictamen fiscal que recibió en su oportunidad, mas anteriormente los cargos que le fueron formulados durante el sumario, seguido ello por la individualización de las víctimas denunciadas que , como consta en la Resolución de Rectoría sancionatoria dictada como resolución de término del sumario son: Andrea Patricia Torres Elgueta, Brenda Alejandra Llancaleo Sandoval, Francisca Rayen Herrera González, Macarena Jasmin Riquelme Godoy, Andrea Paz Riquelme Cuevas, Daniela Soledad Manosalva Bilbao, Claudia Andrea Sepúlveda Sepúlveda y Javiera María Belén Bahamonde Milivilu, alumnas de la Universidad.

Cada una de las víctimas de los abusos que justifican el término del contrato de trabajo del actor manifestaron su voluntad de no mantener en secreto sus declaraciones, como asimismo se comprometieron a sostener estas como víctimas en la investigación que dirige el Ministerio Público en contra del demandante bajo el RUC 1900654576-1, con Fiscal asignada. Asimismo se tiene en cuenta que la conducta de acoso sexual, de acción sexual , tienen definición legal, tanto en el artículo 160 No. 1 letra b) del Código del Trabajo como en el artículo 366 ter del Código Penal, en la forma que en la carta aviso despido se reproducen.

De esta forma, la Universidad hizo aplicación del artículo 21 del Código Civil, en el sentido que todas las acciones comprobadas respecto del denunciante corresponden a



las palabra técnicas que se emplean en Derecho, y es por ello procedente terminar el contrato de trabajo ya que las mismas conductas de acoso sexual o de connotación sexual son vías de hecho que ejerció el actor en contra de las alumnas denunciantes que son miembros de la comunidad universitaria (como el mismo actor cita: “dicen relación con toda acción que se realiza en contra de otra sin estar amparada por alguna norma jurídica que la justifique o la legitime”) , y desde un punto de vista ético las mismas atentan en contra de la moral cristiana y los principios que contenidos en los Estatutos Generales dela Universidad estaba obligado a respetar el demandante (respetar los derechos de los miembros de la comunidad, no ofenderlos, no atentar en contra de la integridad moral de ellos, no realizar actos ilícitos en contra de dichos miembros de la comunidad universitaria, etc.) , todos actos de abstención conductual que sean aptos para lesionar bienes jurídicos de sus integrantes, razón por la cual la indemnidad sexual , la libertad sexual, de sus víctimas no debió ser lesionada por los actos propios e individuales del demandante actuando en la esfera docente y en el recinto de la misma Universidad, todas obligaciones, deberes y conductas que forman parte integrante de su contrato de trabajo , y las que infringió gravemente, razón por la cual se hizo aplicable la causal de terminación del contrato de trabajo contenida en el artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo, esto es, “ incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Conforme a los antecedentes y pruebas hechas valer por el empleador para justificar el despido del actor, dicha determinación se encuentra fundada y ajustada a Derecho.

RESPECTO DE LA VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES QUE ALEGA EL ACTOR CON MOTIVO DEL DESPIDO: Tal como se ha explicado los hechos cometidos por el actor en contra de alumnas de la Universidad descritos en la carta despido están en correspondencia a la definición o conceptualización de ellos como actos de acoso sexual o de acciones de connotación sexual constitutivas de delito penal en su aspecto típico o descriptivo en la norma respectiva, y que además son antijurídicos porque atentan en contra de bienes jurídicos protegidos por la ley, suficientes para justificar una investigación penal, y además justificados para terminar el contrato de trabajo del demandante. Indudablemente que para ello la cita textual del artículo 2 del Código del Trabajo, en cuanto se refiere al acoso sexual entre trabajadores de una misma empresa o de superiores jerárquicos en relación a los mismos no son directamente aplicables cuando estas conductas las realiza un profesor respecto de sus alumnas que no son trabajadoras de la Universidad ni empleadoras, pero si comparten los siguientes requisitos: son conductas de acoso sexual (tocaciones en zonas erógenas o consideradas como tales e íntimas de la mujer , senos, trasero, y otras, como asimismo expresiones



verbales y materiales que han sido percibidas por ellas como indebidas y no consentidas realizadas mientras se ejerce la función docente) las que realiza el actor, como se ha dicho, en forma indebida, por los medios que han sido comprobados en el proceso sumarial, que no han sido consentidos por sus víctimas, y que han ofendido a éstas, lesionan su bien jurídico indemnidad sexual y/ o libertad sexual, causando con ello daño moral a las mismas.- Y estas conductas son las que le estaban prohibidas al actor mientras ejerce la actividad de docente, y menos aún respecto a las mujeres u hombres miembros de la comunidad universitaria a los que está obligado a respetar como lo establece la Reglamentación Institucional.

El ejercicio de la facultad del empleador de despedir al actor por estos hechos y fundamentos de Derecho no solo está. Justificado legalmente sino que constituye un imperativo ético y legal para la Universidad quien debe velar por el respeto de los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria, por la no comisión de delitos o de acciones que ofendan o lesionen los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria. De este modo, lo obrado por mi parte es justificado. También la medida de desvinculación después de una investigación interna en que se ha cumplido con el debido proceso en que se ha comprobado la existencia de los hechos atribuidos al demandante , y que son serios, graves puesto que han sido realizados por éste abusando de su posición de docente respecto de alumnas a su cargo, y que en materia penal es incluso una agravante, es proporcional en relación al derecho al trabajo que alega el denunciante, el que bajo este respecto no puede seguir vinculado a la Universidad Católica de Temuco ejerciendo estos mismos actos abusivos, plurales, de conocimiento de la comunidad universitaria. Su permanencia en la Universidad luego de ello, es inaceptable y una ofensa directa a las mujeres afectadas, como asimismo un incumplimiento del deber de protección que tiene la entidad educacional para sus miembros.

Puestos en conflicto el derecho al trabajo , el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al actor, la facultad de dirigir y administrar la Universidad, el impedimento para que el demandante siguiera adelante con la repetición de estas mismas conductas ofensivas a otras mujeres miembros de la Universidad, mujeres que no son titulares de derechos humanos sino que la Universidad también asume su protección por estos actos además abusivos de un docente, son elementos que dejan en evidencia que el despido ha sido una medida proporcional además de legítima y justificada.



Dice el actor que se ha lesionado su derecho a la honra, y lo explica sosteniendo que su reputación y su prestigio como académico y trata de explicar ello con una relación algo confusa y desordenada en que mezcla reclamos de derechos asociados a su remuneración mensual (¿) , la extrañeza que podrían tener otros miembros de la comunidad académica por su despido, todas esas dudas que afectan su integridad física y síquica amparada por el artículo 19 No. 1 de la Constitución Política y señalados en el artículo 485 del Código del Trabajo. Funda esta supuesta vulneración en los efectos que puede producirle el haber sido desvinculado por los hechos que se contienen en la carta despido, porque ellos le impiden seguir ejerciendo como docente en otro lugar, con otro empleador universitario, careciendo así de oportunidad laboral futura. Lo que el actor olvida es que han sido sus actos propios los que generaron las lesiones jurídicas de sus víctimas y de la Universidad, no son actos de ninguno de los anteriores en su contra, de modo que mal puede entenderse que la lesión que puede producirle en su integridad síquica y física proviene de actos de la demandada o de sus víctimas. Siempre la lesión del este derecho requiere que los actos provengan de terceros respecto del actor, los que no existen, de modo que la autolesión a su integridad síquica y física no se encuentra protegida como derecho fundamental desde el momento en que se puede afectar con hechos propios y por los cuales es desvinculado.

Respecto a la lesión del artículo 19 No. 4 de la Constitución, el respeto y protección de la vida privada y la honra, valga decir que los actos propios y ofensivos del actor hacia sus víctimas y hacia la Universidad provienen del mismo, no de estos terceros. Así falta un elemento esencial para tratar de entender la atribución de responsabilidad en la supuesta lesión a la honra del actor, el que ella provenga de actos propios de terceros, no del mismo que alega la protección de su derecho que si es vulnerado es mediante la autolesión, no protegible en la forma que se demanda. Respecto del daño moral. Hay aquí dos entidades dañadas: a) las víctimas del actor, sus alumnas, y la Universidad que los tuvo como miembros de la comunidad universitaria para que compartieran los valores y principios universitarios en forma respetuosa y legítima; y b) el actor propiamente tal, en cuanto se considera afecta al daño moral que produce la desvinculación por los hechos del despido. La primera- víctimas alumnas y Universidad- no han cometido los actos ilícitos que conforman el fundamento del despido y tampoco tienen la aptitud para ser dañados en relación al actor; y la segunda, el propio denunciante, que con sus actos propios e ilícitos se estaría provocando un daño moral , auto infligido porque encuentra su causa en dicho comportamiento, de modo tal que pretender ser indemnizado por sus



propios actos, es no solo ilógico, sino ilegal, y constitutivo de un enriquecimiento ilícito e injusto que el Derecho no ampara.

Es decidore que la pretensión indemnizatoria del actor en el contexto del despido alcance a la suma de \$ 70.000.000, que es en lo que tasa su honor supuestamente mancillado por los actos propios. Olvida una y otra vez el señor [REDACTED] que nada debe indemnizarle ni la Universidad ni sus víctimas, sino que al contrario, es él quien debe hacerlo por el sufrimiento y menoscabo que han sufrido esas jóvenes mujeres que han creído que el docente las respetaba y que no incurriría en conductas abusivas y transgresoras del Derecho.

Así el despido se ha ajustado a Derecho, es justificado, legítimo, una medida proporcional adoptada por la Universidad en relación a los derechos del demandante, teniendo en cuenta que la producción de los hechos que la fundan no provienen de estos terceros sino que han sido actos propios del demandante quien debe sujetarse a las sanciones y consecuencias que siguen de ello, mas aún cuando estaba obligado a cumplir con sus obligaciones de buena fe, como lo estipula el artículo 1546 del Código Civil, que infringió en la forma señalada. El actor olvida que “ nadie puede aprovecharse de su propio dolo”, por lo que la acción de tutela debe rechazarse en todas sus partes.

CONTESTA DEMANDA SUBSIDIARIA DE TERMINO DE CONTRATO Y COBRO DE PRESTACIONES: se remite a todo lo dicho en lo principal, para lo cual reproduce los fundamentos de hecho y de Derecho allí expresados que demuestran que el despido del demandante se ajustó a Derecho, tiene plena justificación , y que como consecuencia de ello, ninguna indemnización se le debe conforme lo establece el artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por parte del demandante, que es una causal subjetiva y culpable del mismo demandante, el que así carece de todo derecho a cualquier indemnización que demanda. La gravedad de los hechos cometidos por el demandante es evidente. Ha afectado no solo a la Universidad en cuanto tuteladora de los derechos fundamentales de los miembros de su comunidad universitaria que por los actos cometidos por el [REDACTED] aparecen lesionados, y poniendo en duda la adscripción irrestricta que sus alumnas y terceros tienen sobre ello. La universidad tiene más de 60 años de vida y funcionamiento autónomo en la Región, y su accionar se dirige esencialmente hacia los sectores más desposeídos y vulnerable de la sociedad, de modo tal que ellos encuentran o deben encontrar en el reconocimiento y protección de sus derechos esenciales, entre ellos, la indemnidad sexual de sus estudiantes, sean hombres o mujeres. Esta fe que la Universidad se esfuerza por



mantener no puede quedar sujeta a los actos indebidos cometidos por el demandante, abusando de su condición de profesor o docente de sus alumnas, haciendo uso de una posición de autoridad que la Universidad le ha proporcionado, pero para que sirva de respeto a los derechos de ellas, no para vulnerarlas. Es grave lo hecho por el [REDACTED] porque ello eran obligaciones esenciales de su contrato de trabajo y del cumplimiento del mismo de buena fe. Todo ello lo ha quebrantado con sus actos propios, lesionando a las personas naturales y jurídica de la Universidad que buscando la protección hacia ellas, debió necesariamente optar por desvincularlo ya que no es lícito ni moralmente exigible que se mantenga dentro de la comunidad universitaria a una persona como el señor [REDACTED] que tuvo no una sino que muchas oportunidades para abstenerse de su conducta impropia , pero que se sintió alentado a seguir creyendo que tendría impunidad por el tenor a ser denunciando por sus alumnas.

TERCERO: En esta causa son hechos no controvertidos los siguientes:

- 1.- La existencia de relación laboral entre las partes a contar del 01 de marzo de 2016 hasta el 18 de junio del 2019.
- 2.- Previa a la desvinculación del demandante se realizó una investigación a propósito de denuncias de acoso o actividades sexuales que imputaban alumnas en contra del profesor y que esos antecedentes son los que constituyen la imputación en la carta de despido.
- 3.- La remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

CUARTO: En la audiencia preparatoria se recibió a causa a prueba y se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

- 1.- la efectividad de los hechos indicados en la carta de despido, en este caso denuncias que recibió la universidad, la investigación que se realizó, la reglamentación de la misma, el tiempo que duró, la posibilidad de defensa que tuvo el trabajador dentro de ella y cómo es efectivo que esta se realizó dentro de los parámetros que establece la normativa interna. La existencia de medidas cautelares en la investigación como la separación del profesor y las razones que habría tenido la Universidad para esa decisión y cómo esta se formalizó en la relación laboral.
- 2.- La existencia de indicios que permitan estimar que con motivo de la investigaciones y las decisiones que la Universidad adoptó dentro de esta se vulneró el derecho a la honra del demandante, su integridad física y psíquica o en su caso las razones que habían



justificado a la Universidad para adoptar cada una de las medidas que se dispusieron respecto del docente en la investigación.

3.- Existencia de daño moral que pueda ser imputable a la empleadora, hechos en los que se funda y cuantía.

4.- Prestaciones devengadas y adeudadas.

QUINTO: El denunciante aportó los siguientes medios de prueba:

PERITAJE PSICOLÓGICO: Se incorpora extractadamente el informe escrito y luego declara don PABLO DANIEL COLLINS SILVA, con domicilio en Antonio Varas N° 989, Temuco: la pericia duró 2 horas 20 minutos. Se desarrollan 4 procedimientos: entrevista semi estructurada que abarca elementos personales de su historia; test psicológicos Roschard y de dibujo (persona bajo la lluvia) , check list de las normas apa DS- 5 DS 5 y, finalmente, una devolución terapéutica en relación a la evaluación clínica del perito tratante.

El [REDACTED] se mostró muy participativo y colaborador en el examen. Relató coherentemente su vida personal y vida laboral. Narró su participación en la UCT. Luego de un primer paso por la UCT, accedió a una invitación desde Santiago a Temuco para seguir acá su desarrollo profesional. Se encuentra con un cuerpo estudiantil más demandante y un cuerpo docente alineado con las demandas estudiantiles. Comienza a ordenar la casa y eso le trae un costo alto desde el mundo estudiantil y la percepción del nuevo director.

Desde el ángulo cognitivo, tiene una adecuada percepción de la realidad, aplica un alto contenido de elementos intelectuales para analizar el mundo que lo rodea. Tiene un positivo ajuste de la percepción de la realidad, lo que es arrojado por el test de Roschard con un 5% de margen. El test de personalidad demuestra elementos ansiosos desde la gestación del conflicto que se originó en el ámbito académico. La aparición de los síntomas emocionales tiñen el ánimo, desempeño y adecuación del Sr. [REDACTED] respecto a su estado cognitivo, por la carga que adquiere con el conflicto. Se mostró sincero, su relato fue coherente, no hubo sobre exageración de síntomas y relatos. Se mostró ansioso, retraído y otros elementos que demuestran su daño psicológico. Inhibe y constriñe su estado ánimo que da cuenta de una alteración psicológica de gran envergadura. El test de Roschard también demuestra una alteración en lo cognitivo por estos hechos lo que llevó a una idea suicida por el daño emocional.



Las colusiones son bastante claras. El estado emocional del [REDACTED], el episodio que vivió durante mucho tiempo dan cuenta de un estado depresivo moderado, alteraciones a nivel social. El estado depresivo está en directa relación con el problema laboral que tuvo con la UCT.

Interrogado por el demandante señala que el [REDACTED] se hizo acompañar de algunos documentos que indicaban órdenes psiquiátricas inmediatas por intento suicida, suscrito por el Dr. Faundes. Además llevó antecedentes de tratamientos psicológicos con ingesta de medicamentos, que fueron solicitados porque no había evidenciado gran daño al momento presente. Su estado al momento de pericia es adecuado por el tratamiento psiquiátrico y los medicamentos que ingería. Toda pericia explora elementos cognitivos y conductuales en el desempeño y profundiza en el estado emocional. Se trata de una persona con correcto ajuste a la realidad, una percepción normal, no evidenció alguna anormalidad y psicosis. Las láminas del test de roschard tuvieron buena evaluación. Es una persona normal con un cuadro depresivo. Una persona con índices normales así como una con alteración pueden presentar este estado, pero no apreció en la entrevista una alteración sexual del demandante. Una persona puede tener una patología e igualmente tener una alteración de cuadro del ánimo.

Interrogado por la demandada señala que el relato del periciado puede ser expuesto en la pericia. Escuchó relatos de las acusaciones que se le imputaban por la UCT. Indicó que los hechos de la investigación fueron por denuncias de algunas alumnas que lo habían denunciado por acoso sexual. Se trataba de tocaciones en partes íntimas del cuerpo de las mujeres, parte superior del tórax, senos. No recuerda si en los glúteos. Si no se consigna es porque no logró contrastarlo con las pruebas aplicadas. Según su relato fueron 4 o 5 alumnas y luego se sumó una carpeta bastante abundante de persona que hacían acusaciones de esta naturaleza. Evita, por recomendación ministeriales, se leer la carpeta investigativa antes de la entrevista para evitar contaminación. Después se la pericia leyó la demanda para contrastar. No le ha tocado leer antecedentes del juicio antes de la pericia. Ha leído las normas del servicio médico legal y ellas no dicen que tenga que revisar los antecedentes de la carpeta investigativa, se ha cuestionado siempre eso y no se ha entregado voluntariamente. Su informe es para el tribunal y se basa en el relato del [REDACTED] para hacerlo. En el test de roschard se exhiben 10 láminas. Las respuestas se tabulan y se someten a un análisis cualitativo. Las pruebas y tabulación no se acompañan solo las conclusiones. Se destaca la racionalidad del demandante como rasgo de su personalidad, lo que forma parte del relato. El criterio para este examen es uno solo, estandarizado y que se usa en todo el mundo. Es un test proyectivo con alta



asertividad. El relato de cada paciente es distinto, varía de acuerdo a cada persona, del día, del frío o calor. El mundo emocional y cognitivo es individual. No acompañó el informe la orden de internación, sí refirió una del Dr. Faundes. Se trata de un antecedente complementario, pero más importante son los hallazgos de la pericia. El demandante recibió un reproche social, entiende que hubo un episodio cuando regresa al trabajo después de mucho tiempo. Ese día se habría desarrollado una protesta en la facultad de ingeniería, con ruido fuera de su oficina, con golpes y descalificaciones. El demandante tuvo temor, sensación de vulnerabilidad. Nadie tomó cartas por él. En ese tiempo no había ninguna imputación o denuncia según lo que dijo el [REDACTED]. Cuando se dice que su juicio está conservado quiere decir que es moderado, que no tiene desajustes psicóticos o alucinaciones que pudieran alterar su ajuste y normal desempeño en la realidad. Tiene capacidad de discriminar entre lo que es correcto e incorrecto.

DOCUMENTAL:

- 1.- Copia carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 18/06/2019. Se le imputa actos del art. 160 ° 1 letra b), conductas de acoso sexual. Se refieren las normas del reglamento que se habrían vulnerado y que ellas incluso podrían configurar la figura penal del art 366 ter del Código Penal. El contenido íntegro de ella se reprodujo en la contestación.
- 2.- Copia Finiquito de contrato de trabajo de fecha 17 junio 2019; tiene reserva para ejercer las acciones deducidas en esta causa.
- 3.- Copia Cierre investigación y Dictamen de 14 de junio de 2019. Contiene las mismas imputaciones señaladas en la carta de despido.
- 4.- Copia Resolución de Rectoría N° 7/2019, por medio del cual se aplica al demandante la sanción de terminación de su contrato de trabajo.
- 5.- Copia expediente investigativo compuesto de 137 fojas.
- 6.- Copia presentación de fecha 3 de abril 2019 dirigido a la fiscal del sumario de don [REDACTED] a Natalia Grandulfo, haciendo alegaciones de faltas a un debido proceso. No habría reglamento interno y el plazo se habría extendido en exceso. Solicita se le formulen cargos o se sobresea.



7.- Copia de captura de pantalla de sitio web de Facebook de doña Eloísa Herrera Cuevas. Ex dirigente del centro de alumnos de Ingeniería Comercial: “No podíamos dejar a un director intacto antes de irnos...”

CONFESIONAL: Absolución de posiciones respecto de don ALIRO BÓRQUEZ RAMÍREZ, CNI 6.648.890-K, rector de la UCT: conoce a don [REDACTED], principalmente por el sumario, antes se había encontrado solo una vez con él. Los hechos que detentan ese sumario son un conjunto de denuncias hechas por alumnas de Ingeniería Comercial que denunciaban tocaciones de carácter sexual. La UCT debía hacer una investigación sumaria. LA UCT tiene una serie de procedimientos y reglamentos que obligan al Secretario General establecer la investigación. En este caso fue el propio decano quien acogió las denuncias y solicitó la investigación. Conoce el reglamento interno. Tiene establecido una fecha de duración de la investigación, pero el Secretario General puede ampliarlo de acuerdo como se está dando la investigación. A veces hay personas con licencias médicas, se cita a declarar y no concurren y otras que van haciendo que el plazo de alargue. El reglamento tiene una referencia sobre acoso sexual, están relacionadas al comportamiento de los académicos, que pueden implicar incumplimiento grave de las obligaciones. No recuerda el plazo de investigación para esas conductas. Desconoce qué pasa con cada uno de los profesores en las distintas facultades, por eso le es difícil saber si estuvo asistiendo o no a clases. Solo toma contacto con la investigación cuando se formulan los cargos. Sí advirtió de la lectura de la investigación que durante mucho tiempo estuvo con licencia.

TESTIMONIAL:

1.- René Guerrero Quinsac, CNI 6.076.378-K, académico en la UCT, domiciliado en la Quebrada 950, Lomas de Mirasur: conoce a don [REDACTED], cree que se incorporó el año 2016 o 2017 al departamento donde él trabajaba Ciencias Económicas y Administrativas. Le da la impresión que hubo un finiquito laboral. No conoce los detalles específicos, pero sí que ha habido situaciones de menoscabo a su integridad. En alguna oportunidad el profesor aludido le comentó problemas. Rechaza cualquier conducta de acoso laboral o sexual. Hasta mayo o abril de 2018 el demandante era director de la carrera de Ingeniería Comercial. En su caso lo era de la carrera de Contador Auditor. Hubo una reunión en que no pudo firmar, porque el demandante había dejado de ser director de la carrera. Los nombramientos son de confianza de la autoridad. Todos los académicos tiene una bitácora, que es un compromiso que los académicos desarrolla con acuerdo el director del departamento y visados por los decanos. Puede ser de docencia,



investigación o vinculación con el medio. No sabe cuál era la bitácora del demandante, pues son compromisos individuales. En términos generales todos tiene una carga docente que depende de la jerarquía. [REDACTED] no estaba haciendo docencia, pues se le había solicitado quehaceres especiales fuera de la universidad. No tenía permanencia en la facultad. Es fue la segunda parte del 2018. En otra oportunidad, un año después se le informó que el demandante regresaría. No le pareció que era adecuado que regresara. Tiene oficina en forma diagonal en la facultad y un día se topó con él y lo invitó a su oficina. Posteriormente se produjo una situación de gritos por parte de un grupo de estudiantes, quizá por la demora del proceso. El demandante estaba con tareas asignadas en su oficina, desconoce cuáles eran. No sabe si firmó algún documento para no estar en la Universidad.

Contrainterrogado señala que hasta antes de mayo de 2018 el demandante se desempeñó como docente. Conoce los estatutos generales de la UCT. Los estudiantes son miembros de la comunidad académica. Prestó declaración en el sumario. Declaró que debe rechazar cualquier acto de violencia en contra de todos.

2.- Karina Giselle Zúñiga Rojas, CNI 18.456.990-6, ingeniera comercial, domiciliada en Curacaví, Santiago: conoce al profesor [REDACTED] desde el año 2011 hasta el 2016, cuando fue su profesor y jefe de carrera en la Universidad de Las Américas. Siempre tuvo una relación profesor- alumna. Fue su ayudante de macro economía y nunca hubo una relación más allá del plano estudiantil. En su caso sufrió acoso sexual de su profesor de tesis, la tocó y besó. Reprobó su primera tesis y al tener una reunión con él sucedieron los hechos. Le comentó este caso al [REDACTED] para ver que se podía hacer, él lo guió y entiende que es muy difícil que pasara a ser victimario, luego de haber ayudado a una víctima de acoso sexual. Está en este juicio, porque al demandante se le acusa de haber hecho actos indebidos con algunas alumnas, lo que estima que es improbable. Otras compañeras en la Universidad de Las Américas pasaron por su misma situación y a ellas el profesor Arteaga las ayudó también para hacer una carta de rectoría y en los hechos fue una ayuda más allá de su calidad de profesor, fue muy amable. El profesor estuvo en la ULA hasta el año 2016. Perdió contacto con él y el año pasado él la contactó para declarar en la investigación de este tema. Declaró vía Skype, peor lo hizo delante del abogado el demandante y de una fiscal. El profesor mandó un correo a sus alumnos comunicado que se venía a vivir a Temuco y a trabajar a la UCT. No sabe la razón puntual del por qué se vino acá, peor entiende que es porque su familia e de acá y estaba solo en Santiago.



Contrainterrogada señala cuando fue agredida por su profesor quedó choqueada. La amenazó que si contaba algo la iba a rajar en la tesis. La acorraló en la sala, le tocó los senos, el trasero, la besó y la dejó bloqueada. En ese momito no sintió nada, porque estaba en shock, peor al retirar se a su casa se sintió sucia, cochina, nunca antes vivida. Ahora lo puede contar bien y no llora, porque cree que lo superó, pero se acuerda y se le aprieta el techo. Incluso se sintió caso culpable por la situación, llegando a pensar que quizá lo había provocado o se había insinuado.

3.- Elías Zapata Salazar, CNI 7.301.219-8, asistente social y pastor evangélico bautista, domiciliado Guillermo Mac Donald 02216, Temuco: conoce a [REDACTED] no sabe cuántos años, pero conoce a sus padres porque asistían a la iglesia, al igual que [REDACTED]. Sabe que él es ingeniero comercial. Sabe que trabajó en la UCT, luego fue a Santiago a trabajar a otra universidad y luego regresó a trabajar a la UCT, los últimos 5 o 6 años. Sabe que ya no sigue trabajando. Hubo una acusación contra él. Fue a la facultad y fue testigo suyo. Sabe de las acusaciones que le hicieron. No sabe cuándo fue desvinculado. Lo ve regularmente, porque asiste a su iglesia. Sabe que trabajaba en la sede norte de la UCT y una vez estuvo almorzando en el casino. Las acusaciones eran por acoso sexual, por tratar de propasarse con algunas alumnas. Nunca tuvo antecedentes de ese tipo respecto de don [REDACTED] y lo conoce desde hace tiempo. En la iglesia se buscar personas transparentes, correctas, deferentes y amables, quizá eso se malinterpreta. En una conversación privada le pidió que le dijera la verdad y el demandante le indicó que no había habido acoso. Siempre se mantuvo transparente con la gente que entraba a su oficina no tenía, como otros profesores, papeles que dificultan la visual.

Contrainterrogado señala que cree que su declaración en el sumario fue en abril. Estaba presente don Cristian Dulanzki y otra abogada que hizo las preguntas. El Sr. Dulanzki también le hizo preguntas.

4.- María José Caro González, CNI 16.227.730-8, licencias en Cs. Jurídicas de la UCT, domiciliada en Luis Duran 01635, depto. 31, Temuco: conoce a las partes del juicio., A don [REDACTED] desde hace 10 años, desde que comenzó a trabajar en la Universidad, se hicieron amigos y son amigos hasta el día de hoy. A parte de eso es Councing Internacional, además tiene una ONG Feminista y participa en una asociación de abogadas feministas, de la que se retiró para estudiar y dar su examen de grado. Sabe que el demandante trabajó en la UCT hasta el año pasado. Él le comentó que estaba siendo acusado de acoso sexual por parte de estudiantes. Le comentó que las



acusaciones fueron de su oficina porque había habido roces y tocaciones que dijo que nunca había realizado. Cree que se presentaron como 11 o 12 acusaciones. Sabe dónde estaba su oficina, pero nunca ha ido para allá. Las oficinas son de vidrio con zanjadas intercaladas. Se puede ver hacia el interior. En su organización no tuvieron conocimiento de esto, lo supo por dichos de [REDACTED]. El año pasado el movimiento feminista tuvo un despertar, participaron en marchas, se hicieron talleres a la comunidad de orientación. Si ella, con la experiencia que tiene por su formación, por su coach y habilidades blandas, si hubiera tenido algún atisbo o hubiere visto en [REDACTED] alguna mirada o gesto que no correspondía, no hubiere venido a testificar. Lo conoce en todas las áreas, incluso era amigo de él mientras cursó un diplomado y nunca siquiera le sopló una respuesta. No sabe la posición de las chicas, porque no las conoce. Pero sí puede testificar por Francisca, quien es una persona correcta, jamás habla mal de alguien o tenga una conducta incorrecta.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: Se ordena a la parte demandada exhibir en la audiencia de juicio bajo apercibimiento del Art., 453 N° 5 del Código del Trabajo los siguientes documentos:

1. Solicita que la demanda exhiba la carpeta investigativa interna del proceso de investigación realizado por la UCT. Es el mismo documento incorporado por la demandada.
2. Contratos de trabajo y sus modificaciones.
3. Evaluaciones de desempeño realizadas por la UCT del denunciante desde el año 2016 y hasta la fecha del despido.-
4. Carta de aviso de término de contrato de trabajo;
5. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 17 junio 2019;
6. Copia de Cierre investigación y Dictamen de 14 de junio de 2019
7. Resolución de Rectoría N° 7/2019.
8. Reglamento de orden higiene y seguridad suscrito por las partes. En lo pertinente resultan relevantes las normas del título VII referidas al acoso sexual, entre ellas el artículo 31 que define el acoso sexual y dar ejemplo de conducta que deben ser conocida como tales, el artículo 33 que establece un plazo máximo de investigación de 30 días; los artículos 35 a 43 que regulan el procedimiento, el artículo 25 que establece la posibilidad



de la empleadora de tomar medidas de resguardo; el título X que establece las obligaciones de los trabajadores y las provisiones y término de contrato, específicamente el artículo 50 que prohíbe a los trabajadores en su letra i) agredir física, verbalmente o por escrito a cualquier miembro de la comunidad universitaria y someter a trato denigrante a los alumnos de la Universidad, m) desarrollar actividades contrarias a la ética o a los principios de la Universidad, o que atenten contra la imagen institucional, el artículo 52 prácticamente el artículo 160 del código del trabajo establece como causales de término de contrato las conductas de acoso sexual debidamente comprobadas, conducta inmoral del trabajador que afecte a la Universidad y en el número siete el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato; el procedimiento para aplicaciones sanciones y multas previsto en el artículo 55, que establece el procedimiento para la instrucción de sumario en contra de académicos y otros funcionarios de la Universidad. En este procedimiento, el artículo 57 señala que el sumario tendrá 30 días hábiles de duración y podrá ser prorrogado por una sola vez y por el plazo máximo de 60 días hábiles, por resolución de Secretario general. El artículo 59 obliga al fiscal a votar la investigación de los hechos, acumulando todas las pruebas que sea posible obtener, la que ofrecerá en conciencia. La norma que siguen establece la forma en que se debe tramitar el sumario y en el artículo 67 se establece la sanciones que puede adoptar el rector, que van desde una amonestación verbal hasta multas 25% de la remuneración del trabajador, sin perjuicio el rector puede además iniciales acción que proceda de conformidad a la legislación vigente.

9. Reglamento académico aplicado al actor.

10. Licencias médicas presentadas por el demandante periodo 2018 y 2019.

Se exhibe toda la documentación solicita, sin observación alguna.

OFICIOS:

1.- Se solicitó a la Inspección del Trabajo realizar informes en relación a la Tutela denunciada en esta causa de acuerdo al artículo 486 del Código del Trabajo.

Conforme lo indicado, la inspección del trabajo desarrolló la fiscalización número 2006, sobre vulneración de derechos fundamentales, según la metodología que establece las reglas internas de dicha institución.

Respecto de los hechos denunciados, el primero de ellos es realizar un proceso investigativo vulneratorio de parte de la institución empleadora, por conducto de



colocación sexual en contra de estudiantes, con resultado de despido. En lo pertinente se indica que el sumario se instruyó al 22 de mayo de 2019 (debió indicar 2018), designándose a la fiscal Natalia Grandulfo a que se otorgó un plazo de 30 días para su realización, solicitándose la Secretaría General, con fecha 4 de julio de 2018, la extensión del plazo de investigación por 60 días de acuerdo al artículo 57 del reglamento interno. La fiscal formula cargos el día 12 de abril de 2019 y el trabajador el 17 de abril, tras una solicitud de ampliación hasta el 26 de abril, contesta el día 29 de abril. El 14 de junio se cierra la investigación, se efectuó el dictamen y se propone al rector aplicar la sanción de desvinculación. Se constata que se excedió los plazos descritos en el reglamento para la investigación, también el denunciado excedió los plazos para evacuar el informe. El proceso en general se inició el 22 de mayo de 2018 y terminó el 18 de junio de 2019. Respecto de los hechos de la investigación, la fiscalizadora tomó declaración a cuatro trabajadores, cuyos nombres no se revelan.

En relación a la afectación de salud, el denunciante se ausentó de sus labores el 16 de mayo por 29 días, enfermedad común; el 12 de septiembre de 2019 por tres días por enfermedad común, el 4 de octubre de 2018 por 14 días por enfermedad común y el 18 de octubre de 2018 por 21 días por enfermedad común. Tres de los entrevistados señalaron un cambio conductual anímico en el trabajador.

Finalmente el informe contempla los descargos del representante del empleador, cocinándose las declaraciones de doña Natalia Grandulfo, quien actuó de fiscal la investigación; doña María Tapia Espinosa, directora del desarrollo de personas de la Universidad y de doña Marcela Momberg Alarcón, por rectora de la Universidad católica de Temuco.

SEXTO: La prueba aportada por la denunciada consistió en los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1.- Contrato de trabajo entre las partes, de fecha 9 de marzo de 2016, por el cual el demandante se compromete a ejecutar las labores de director de carrera de la carrera de ingeniería comercial de la UCT, por un período entre el 1 de marzo de 2016 y el 28 de febrero de 2017, con jornada de 44 horas semanales. Se establece una remuneración de \$1,406,326 y una asignación de cargo de \$264,393. Anexo contrato 1 de marzo de 2017 en que se acuerda que el contrato pasa a ser indefinido. El anexo de cuatro abril de 2017 el actor sigue desempeñándose como director de carrera y se incrementa el sueldo base



a \$1,444,297. Por anexo de 15 de mayo de 2018 el demandante pasa desempeñarse como docente de carrera ingeniería comercial, perteneciente a la planta adjunta, categoría profesor adjunto, con un sueldo base y total de remuneración de \$1,473,183. (Deja de ser jefe de carrera y de percibir la asignación de cargo). Todos estos contratos y anexos se encuentran firmadas por ambas partes

2.- Historial Académico del demandante, sin mayor importancia, pues no contempla actividades durante el año 2000 18:02 1019.

3.- Aviso término contrato del demandante, de 18 junio 2019, de reproducir.

4.- Aviso término contrato trabajo demandante, Dirección del Trabajo.

5.- Remisión carta certificada aviso término contrato del demandante.

6.- Resolución de Rectoría 7/ 2019, de 18 junio 2019, de término sumario 19/ 2018, que puso término de la relación contractual con la causa prevista en el artículo 160 número uno letra de el, conductas de acoso sexual, y número siete incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato. Además ordena remitir la resolución y expediente de sumario a fiscalía regional del ministerio público a modo de denuncia.

7.- Carta denuncia al Ministerio Público R46-2019, de 18 junio 2019.

8.- Ordinario 145 Fiscalía Regional del Ministerio Público, de 18 junio 2019, que informa haberse dispuesto la apertura de una investigación con el ruc 1900654576-1, asignada a la fiscal Srta. Vania Arancibia.

9.- Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Católica de Temuco.

10.- Reglamento Académico de la Universidad Católica de Temuco.

11.- Estatutos Generales de la Universidad Católica de Temuco.

12.- Finiquito de las partes, con reserva de derechos.

13.- Texto íntegro del sumario interno seguido en contra del demandante que comprende, entre otros, los siguientes documentos: Resolución de Secretaria General UCT No. 19/ 2018, de 22 mayo 2018 (fs. 1); comunicación del Sr. Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas , Económicas y Administrativas de la UCT de 22 de mayo de 2018, solicitando investigación sobre hechos que dan cuenta los documentos anexos (fs. 3 a fs. 36); fs. 37 aceptación de cargo instrucción y designación y aceptación de Actuaría; de fs. 38 y ss.



variadas actuaciones y documento de la investigación; declaraciones de fs. 72 a fs. 76, de Andrea Torres Elgueta, Charllotte Lizama González, Bárbara Charlotte Ruiz Brones, fs. 77 a 79 declaración del demandante; actuaciones y diligencias de fs.80 a 91; declaraciones de fs. 92 a fs. 97; diligencias de fs. 98 a 101; declaraciones de Brenda Llancaleo Sandoval (fs. 103-104), de Claudia Gómez Gómez (fs. 105 y ss.) ; correos electrónicos de fs. 109 a 113); declaraciones de fs. 114-115, 116 a 130; correos electrónicos de fs. 131 a 134; formulación de cargos electrónico de fs. 138; cargos de fs. 135 a 136; entrega expediente de investigación fs., 137; documentos de la defensa del demandante fs., diligencias varias de fs. 139 a 142; declaraciones de fs. 143 a 149; correo electrónico y documentos de fs. 150 a 154; declaraciones de fs. 155 a 162; documentos de la defensa del demandante de fs. 163 a fs. 165; de fs. 166 a 170, diligencias; de fs. 171 a 214 aporte prueba documental-testimonial de la parte demandante; fs. 215 citación; fs. 216 a 218 declaración de Paula Guardia; contestación de cargos de fs. 219 a 317; fs. 318 y siguientes, cierre de investigación y Dictamen; fs. 348 a 351, Decreto de Rectoría 7/ 2019.

TESTIMONIAL:

1.- Natalia Gandulfo Lefenda, 16.725.941-3, Abogada, domiciliada en Temuco, Avda. Rudecindo Ortega No. 03694: trabaja en la UCT, es asesora jurídica de la Secretaría General. Conoce al [REDACTED] proe una investigación en al que se le nombró como fiscal. Le tomó declaración de manera personal y con asistencia de su abogado, don Christian Dulanzki. La defensa pidió plazo para producir la prueba que ofreció y efectivamente la incorporó. Acompañó documentos también. La actividad de la defensa se prorrogó alrededor de 10 días, fue en el año 2019, hasta fines de abril. Pidió prórroga de plazo. En todo momentos e acogieron las solicitudes del abogado, solo en la prueba documental se descartó declaraciones que ya habían sido prestadas de manera personal. En todo momento hubo intervención del abogado Sr. Dulansky. El demandante tuvo información completa de los cargos que se le formulaba, tomó conocimiento por notificación al correo electrónico institucional que estaba validado. Se le adjuntó un archivo PDF con los cargos. Se le dio copia del sumario íntegro que recibió conforme y el [REDACTED] firmó acta de entrega. En todo momento se actuó respetando el debido proceso. En su calidad de fiscal en este caso y en otros, puede decir que la duración de la investigación y su cómputo tiene que ver con el cómputo de días hábiles, de lunes a viernes, y también se descuenta otras situaciones como paros, vacaciones, licencias médicas presentadas por el investigado y otros factores que influyan en la investigación. Además fue complejo tomar declaración a gran número de estudiantes, hubo que coordinar, porque el temor reverencial frente al docente y los temores a represalias. El



sumario, con toda investigación, debe respetar el reglamento interno, la normativa legal vigente y incluso la Constitución Política Del Estado y tratados internacionales sobre DDHH. Se debe respetar el pilar básico del debido proceso. En este caso y en todos, debe realizarse una investigación objetiva, sacando todo tinte de imparcialidad. En la primera actuación se plantea que el demandante puede solicitar s inhabilidad y solicitar al Secretario General el cambio de fiscal, lo que no hizo. Debe agotar todas las diligencias investigativas y respetar el principio de inocencia el investigado. El tiempo que duró la investigación fue prudente y necesario, porque la cantidad de denuncias, la cantidad de estudiantes y considerando la naturales, plazos y vicisitudes de la investigación que implicaron entorpecimiento. Por eso se tuvo que alargar la investigación. Se aseguró que el demandante tuviera derecho a la defensa y así lo hizo. Se extendió más allá del plazo por la gravedad de la denuncia y el número de afectados. Se estaba haciendo un llamado urgente a investigar y para procurar el derecho de defensa del investigado. El investigado con su abogado fueron quienes realizaron las últimas gestiones en el expediente. Ella emitió el dictamen, la valoración de la prueba fue conforme a la sana crítica. Recibió de manera dicta un total de 12 declaraciones, las que recibió junto a la actuario. Las tomó de forma personal. Luego del análisis de toda la prueba y del relato de las estudiantes, pudo concluir que tratándose de estudiantes de distintas edades y personalidades, se evidencia una afectación que se ve en la forma de expresarse y revivir el relato. Son relatos concordantes y se trata de personas que se han ido repitiendo en el tiempo, con una misma modalidad, realizada por un docente que además es jefe de carrera. Se trata de un abrazo al momento de despedirse de la oficina del académico, un brazo para acercarlas, le da un beso en la mejilla y con el otro brazo tiene contacto con la zona de connotación sexual, los senos. También existen relatos que el docente, en la misma modalidad le toca los glúteos y otro que con las manos abiertas y ambas le toca los senos a una estudiante. No hay contradicciones en los relatos. Ellas refieren que quedaron en estado de shock, pues no se esperan que su profesor hiciera eso. Son personas de escasa edad y sin mayor experiencia. En el caso en que el profe le toca con ambas manos los senos, la afectada le reclama. Algunas estudiantes fueron afectadas más de una vez. Ellas manifestaron sentirse muy vulneradas en su ser físico y emocional. El denunciado ejecutaba funciones en su desarrollo educacional. Era docente y jefe de carrera, tenía un vínculo de autoridad. El demandante siempre hizo alusión a su forma extrovertida y cariñosa de tratar a sus estudiantes, no desconocía que se despedía de abrazos ni que recibía a sus alumnas en forma privada. Reiteradamente escuchó en la investigación la expresión “manitos cortas”. Los estudiantes hablaban así y referían que el demandante estaba con sus palmas abiertas y con esas tocaba “las pechugas” de sus estudiantes. Las



bases del dictamen y propuesta reconocen distintos aparatos normativos. Se vulneraron el reglamento interno, el contrato de trabajo, el código del trabajo, normativa internacional e incluso normas penales. Respecto del RIOHS, partiendo de la base que no se está frente a un acoso sexual de un trabajador hacia otro, pero como el estatuto contempla académicos, trabajadores y estudiantes, aquí hay una afectación de una docente a alumnos. El artículo 50 del RIOHS establece las prohibiciones, También el contrato de trabajo. Se le imputan conductas atentatorias a la moral e imagen institucional que afecte de hecho a estudiantes que afecta su integridad psíquica e indemnidad sexual. Se hace esa afirmación en base a lo que pudo percibir en las personas, en la afectación y quiebre emocional que se logra evidenciar en cada una de las estudiantes. Los actos también afectaron la imagen de la UCT, en su rol institucional que debe apuntar al respeto de la moralidad y a las personas. Acá se afectó a los estudiantes. Hubo actos de estudiantes. La investigación nace a requerimiento de la autoridad académica facultada. Era de conocimiento el malestar estudiantil con anterioridad a la iniciación del sumario. Durante el sumario hubo manifestaciones estudiantiles, que coincidía con el movimiento nacional que no vulneración al género femenino. Se levantaron acusaciones contra docentes y se hicieron públicos los que había en contra del docente [REDACTED] Para resguardar al denunciado, de común acuerdo entre el denunciado y el decano Di Pietro, producto de una funa en su oficina, que se iba a alejar del espacio físico para que las cumpliera desde su domicilio. En ningún momento hubo reclamo del [REDACTED] producto de alguna afectación en sus ingresos. Eso fue cuando ya había comenzado el sumario y hasta el término. Entiende que materialmente no se reintegró. Cree que en algún momento se intentó el regreso, peor atentaría contra la integridad física y psíquica de todos. En el dictamen es donde funda sus conclusiones de desvinculación y de realizar la denuncia al Ministerio Público. Luego se desvincula al académico. Fue una decisión del rector. Sabe que se hizo la denuncia y se abrió una investigación penal contra el denunciado.

Contrainterrogada señala que la normativa interna fue el RIOHS. Se respeta al igual que otra normativa como Código del Trabajo, Constitución Política y Tratados Internacionales. Esa normativa se debe respetar siempre, en lo que a ella le respecta a sus facultades como fiscal. No le compete saber si se modificó el contrato de trabajo cuando fue cambiado de lugar de trabajo. Eso es de resorte de otra autoridad. No se puede pronunciar sobre eso. Entre el 3 de septiembre de 2018 y el 4 abril de 2019 ocurrieron movimientos estudiantiles. En el expediente existe constancia de ella a la autoridad. Además en septiembre y diciembre existen fiestas nacionales, en febrero receso universitario y también hubo temores expresadas por las alumnas por las



consecuencias de su denuncia. (según abogado e la demandante en ese periodo no hay constancia de ninguna actuación en el expediente) responde que hay constancia de chicas que querían mantener reserva de su actividad y que luego cambian de su parecer (fs. 106 constancia). La constancia se deja para manifestar a la autoridad de la suspensión del sumario. No tiene obligación de notificar la suspensión de la investigación, el demandante tampoco fue a hacer consultas. En la investigación refirió los artículos 50, 52, 55, 57 y artículo 160 del Código del Trabajo. Se imputan actos de acoso sexual, pero no de aquellos regidos e el Código del Trabajo, sino que respecto de estudiantes, que no tiene vinculación laboral, peor que firman parte de la comunidad académica. Se cita el art. 160 N° 1 letra b) porque son conductas de acoso sexual, aun cuando no sea contra pares o colegas. ¿Si no tiene el tipo para aplicar la sanción debe hacer caso omiso a la conducta de estudiantes?. Hay un procedimiento de investigación reglamentado en el RIOHS y en el reglamento de los estudiantes. El reglamento de sumarios de la UCT existe, que está en el mismo RIOHS.

2.- Bárbara Sordi Stock, CNI 25.922.297-4, vice decana de Cs Jurídicas económicas y Administrativas, domiciliada en calle Holandesa 0460, depto. 765, Temuco: tuvo contacto con varias estudiantes que se sintieron afectadas. Recibieron una denuncia del centro de estudiantes, que manifestaba un temor por un grupo de estudiantes de formalizar la denuncia, ella abrió su oficina para recibir a las personas que se sintieran afectadas por el profesor [REDACTED]. Esto generó un movimiento de ida a su oficina a registrar los datos que consistían en actos indebidos realizados por el profesor, tocamientos de partes íntimas de las chicas. Ellas iban solas a su oficina para que no fueran reconocidas como víctimas. Los relatos fueron consignados por escrito en un documento Word, porque le preocupabas que las estudiantes no fueran escuchadas. Como autoridades no podían ser omisas. Por eso registró los datos y ella firmó. Levantó directas actas. Se le exhiben y las reconoce (fs. 24 a 33 del sumario). El relato es que al ir a la oficina del [REDACTED] él pasaba las manos en sus pechos. En uno de los casos había pasado las manos en el “culo” de la niña. Llamó la atención que existía una forma de proceder, que consistían en saludar a la estudiante al entrar o a la salida, pasaba la mano dando a entender que no era intencional, incluso algunas chicas se quedaban con la duda y se daban cuenta que era intencional al salir de la sala o al comentar con otras chicas, era una conducta reiterada. Estas denuncias se las dio a conocer al decano. Le preocupaba el temor de las estudiantes de que les pasara algo al formalizar las denuncias. Les preocupaba que no hubiera una revictimización, le decano recopiló todos los antecedentes para llevarlos a Secretaría General y se ordenara un procedimiento de investigación. Ella se comprometió



a no divulgar el nombre de las estudiantes, algunas no querían que se diera a conocer su identidad, porque por la malla curricular podían volver a tener contacto con el profesor o si seguía en su jefatura podían también tener la obligación de tener contacto con él. Le comentaban que usaban estrategias para no ir solas a la oficina. Algunas iban con amigas e incluso una fue con su pololo. Fue difícil para ella, porque algunas de las estudiantes se veían mal, lloraban muchísimo, otras no lloraban pero estaban muy enojadas. Las víctimas pueden tener distintas reacciones. Creyó el relato de las alumnas.

Contrainterrogada señala que se vio con el [REDACTED] en una reunión en la oficina del decano. Estaban preocupados que el profesor no fuera pre juzgado, era algo nuevo. La toma de contacto con el profesor era en el sentido de protegerlo. Conversó con él este tema. Se mostraba, no sabe si sorprendido, quizá preocupado. Conoció a [REDACTED] cuando ella asumió el vice decanato, en marzo de 2018. En ese momento no tenía como creer, porque fue una conversación bastante informal. Durante le investigación el profesor presentó licencia. Dentro de la lógica de resguardo de su derechos estaban preocupados que no volviera necesariamente a clases. Se le dio la posibilidad de trabajar en su oficina o desde su casa, después ella salió con licencia de maternidad. El demandante era jefe de carrera, trabajaba en una actualización de la malla curricular. Era un trabajo administrativo. Un docente puede hacer varias cosas: puede trabajar en investigación, en actualización de la malla curricular, puede impartir clases, trabajar en documentos.

3.- Francisca Rayen Herrera González, CNI 18.925.691-4, estudiante, domiciliada en parcela 35 Ñ, Ñancul, Villarrica: estudia en la UCT ingeniería comercial., Conoce al profesor [REDACTED] quien le hizo clases algunos años. Hacía estrategia de empresas I y fue también director o jefe de carrera. Denunció junto a un grupo de estudiantes, situaciones de acoso durante la permanencia en la universidad. Se dirigieron a las autoridades para ver los canales que podían usar para la denuncia y que no fueran parte del profesor. Fueron a ver a la vice decana y a la pro rectora. El año 2017, cuando era parte del centro de estudiantes, una chica le escribe por Facebook y al reunirse le indicó que quería hacer una denuncia por acoso del jefe de carrera. Ella debía ir frecuentemente a la oficina para unos papeles de cambio de carrera. Ella le comenta que al acercarse baja el brazo y la toca. Era a fines de año y la niña debió volver a Pto. Aysen. Luego hubo otra instancia, se hizo una asamblea donde varias compañeras acusaban esta situación. Personalmente, conoció al profesor el tercer año de la universidad, 2016. Tuvo varias reuniones por temas académicos. La situación de acoso se deba al despedirse él, en su oficina y a puertas cerradas. De manera casual, por decirlo de alguna manera, cada vez que se iba a



despedirse de ellas, una mano la tenía en su pecho y con la otra las acercaba a su cuerpo y tocaba sus pechos, a veces de manera más sutil que otras. En una fiesta en la universidad alguien comienza a hablar del tema y se dieron cuenta que eran como 7 de la misma generación a las que les pasaba esto. La situación de todas se daba de la misma manera. Todas comenzaron a tomar resguardos, a cubrirse con otras cosas en sus pechos para poder generar alguna distancia con el profesor, cuando se saludaban o despedían o a dar excusas para no darle un beso. Ella habla por lo que vivió al interior de la oficina y por el relato de otras compañeras. Concurrían a la oficina del profesor, porque tenía un doble cargo: profesor y jefe de carrera, por lo que cualquier situación que debieran solucionarse en la carrera, debían hacerlo con él, no había nadie superior en la carrera. Siempre era por motivos académicos. Conoce la frase “bracitos cortos”. Cuando ocurrió esto pensaron que el profesor tenía un problema en los brazos, un tema motriz que permitía que las tocara, casualmente pensaban hasta la fecha. Pero luego se dieron cuenta que no era un problema aislado, había sucedido con alumnas de muchos cursos y edades. Frente a esto siente que es injusto, se cuestionaba si tal vez fue ella, que se acercó más de lo que correspondía. Es una situación de impotencia, pues esa persona tiene una carga, una relación de poder (la testigo llora). No esperan que una autoridad actúe de esa manera. Todas comenzaron a tomar los mismos resguardos, comenzaron a ir acompañadas. Parecía que el parecer se iba no solo con tocarlas, sino que al sentir sus cuerpos cerca, lo que era asqueroso. Una ex dirigente, al dar la bienvenida a una mecho le dijo que tuviera cuidado con el profesor, que tenía manos largas. No le contó esto a la Sra. Sordi, sino que conversó con otra persona. Si habló con la autoridad tan pronto tuvo conocimiento de los hechos y se hizo una denuncia colectiva. Todo esto se canalizó vía centro de estudiantes y peste canalizó todas las denuncias con las distintas generaciones y luego en el sumario interno. Declaró como el 10 de abril de 2019 con la fiscal a cargo. Se le exhibe fs. 116 a 119 del sumario y señala que esa es su declaración, nombre y firma.

Contrainterrogada señala que con una mano tomaba por la espalda y la otra la ponía por delante del cuerpo, con la palma hacia adentro según representación. Cuando dice que estaba con una compañera y en la oficina ella vio el gesto como indicó. Se le lee parte de su declaración en que sostiene que en todas partes salió por cuestiones similares. Preguntada sobre de quién escucho eso se niega a responder y ante la insistencia de este juez reconoce que fue del profesor Alejandro Gómez. Conoció a Eloísa Herrera Cuevas, como parte de la directiva estudiantil, y su publicación en Facebook y



señala que no puede hacerse cargo de publicaciones de otra persona. No participó en las asambleas de abril y mayo de 2018.

4.-Brenda Alejandra Llancaleo Sandoval, 193766.168-2, estudiante de Auditoría, domiciliada en Porvenir 789, depto. 22: estudia en la UCT desde el año 2017. Conoce a don [REDACTED] quien está presente y lo identifica. Declaró en un sumario que siguió doña Natalia Grandulfo. Recuerda que declaró que estaba reprobando una asignatura que impartía el demandante, quien además era jefe de carrera. Tenía promedio 3,8 y le había realizado una pregunta. Responde bien, la felicita y al hacerlo baja su mano derecha hasta la curva de su “cola”, fue a la altura del pote. Fue como un cariño. Ella se quedó callada, se sintió sucia y vulnerada., se despidió y salió. Siguió viendo al profesor, pero eso no se repitió, pero se repetía el tema del abrazo muy pegote. Quería cambiarse de carrera, que le convalidara ramos. El profesor siempre ha saludado y despedido con abrazo. Es pegote, presiona demasiado. Estaba con una amiga que también estaba en situación de reprobación, a quien le comenta que el [REDACTED] le tocó el pote y ella dice que a ella también. Ahí se dio cuenta que no era la única. Catalina Parada es su amiga que hizo el relato. Era muy similar, aunque no entraron en detalles. No le dieron la importancia que debieron darle. Había miedo e una posible represalia, debía seguir viéndolo y no sabía que iba a pasar después. Daniela Manosalva la conoce. Una amiga escuchó que la contaba a sus amigas que el [REDACTED] le había tocado las pechugas y ella le había parado los carros. Cuando supo que la Universidad no había sacado de clases y no lo había despedido enseguida sintió que era una protección para el profesor. Ella no quiere que a nadie más le pase algo así (llora). Era mechona, quería entrar a la universidad y que le haya pasado algo así le dolió mucho. Ella sintió que era así, no conocía otros casos. Ella se cambió luego de carrera, pero sabe que el 2018 esto salió en asamblea y se puso a disposición por si se hacía algo formal. A ella le habló Ximena Pino y ella la consideró, la llama y la agregaron en un grupo de whatsapp para ver como canalizar la denuncia. No quiso participar en los correos, porque se podían reenviar. Al iniciarse el sumario sí quiso participar. Le pareció la forma más legal y correcta, le daba más confianza. No percibió que hubiera falsedades, no conversó con el centro de alumnos. Muchas levantaron la mano indicando que también les pasó, respondían con rabia y algunas con vergüenza, eso fue lo que escuchó, porque no participó en la asamblea. Era un secreto a voces que el [REDACTED] tenía ciertas conductas. Recuerda que la Universidad este año lo llamó a labores administrativas y los de ingeniería comercial hicieron una manifestación en el cuarto piso. Ella no participó.



5.- Daniela Soledad Manosalva Bilbao, CNI 20.018.030-5, estudiante, domiciliada en Catrihuala 0801, Temuco: estudia en la UCT Ingeniería Comercial. [REDACTED] fue su ex director de carrera. Ingresó el año 2017 por medio del programa Bachiller. Estudiantes de años anteriores le mencionan que tuviera cuidado con el profesor, porque es “manitos largas”, porque hace tocaciones a las estudiantes cuando las saluda o se despide de las estudiantes, el trasero o pechos. En enero de 2018, tuvo una reunión con do rector por un premio del año pasado y luego debía ir al campus norte, donde estaba el [REDACTED]. La reunión no fue en la oficina del demandante, sino en la de profesores part time. Le comentó que se iba a casar y que formara una agrupación estudiantil de emprendimiento, a lo que no podía acceder por falta de tiempo. Al terminar la reunión y despedirse, como el profesor no es muy alto y ella tampoco, el profesor poner sus manos en su pecho mirando hacia afuera (hace el gesto) y siente ambas manos en sus pechos. Ella se echa para atrás, lo miró a los ojos, sabía lo que había pasado y el profesor se puso rojo. Salió de la oficina y dio un portazo. No sabe cómo llegó a tomar la micro y llamó a un amigo y le comenta que lo que le habían dicho de [REDACTED] le acababa de pasar. Estaba muy enojada, pues lo que le habían dicho lo había vivido. No podía creer que el director de carrera, quien nunca le hizo clases, haya tenido la desfachatez de tocarle sus pechos. Después evitó todo contacto con el profesor. Se dio cuenta que no era la única. Luego salió de vacaciones y al regresar en marzo se puso en boga el tema del feminismo y se comentaba que en la universidad pasaba lo mismo. Ya no era ella sola, sino que 3 y más y que la persona que hacía esas tocaciones era la misma. En la asamblea un chico levanta la voz y pide que se hable de lo que hacía el [REDACTED]. Una alumna dijo que no se podía hacer nada, porque no se sabía, y frente a ello se enoja y levanta la voz indicando lo que hacía. Luego el tema se trató en la asamblea. Tania es una chica de contador auditor y tuvo un ramo con ella en el bachiller. Cuando la universidad se va a paro Tania le comenta que en auditoría el profesor hacía lo mismo. Tocaciones en pechos y trasero.

Contrainterrogada y contrastada con su declaración en el sumario indica que no declaró más ahí porque no se sentía con la confianza. Su reunión con el S [REDACTED] fue a media mañana.

I.- EN CUANTO A LA TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

SEPTIMO: El actor alega haber sufrido vulneración de derechos fundamentales con ocasión de la investigación realizada por la Universidad con motivo de las denuncias de



alumnos de la carrera de ingeniería comercial, investigación que terminó con su desvinculación, invocando específicamente una vulneración a su derecho a la integridad física y psíquica y a su derecho a la honra, consagrados en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de la constitución política de la República.

En el desarrollo de su denuncia, comienza refiriendo una primera época en la Universidad, que no viene al caso referir; una segunda en la Universidad de las Américas en Santiago, en donde lo único relevante sostiene haber recibido, acogido y ayudado a dos alumnas que alegaban haber sufrido abusos por parte de un profesor; y una tercera época en donde regresa al UCT, ahora como jefe de carrera de la de ingeniería comercial, refiriendo que se encuentra con un alumnado distinto, con mucho desorden y comienza a poner reglas claras, exigencias que lo habían hecho ser percibido por los estudiantes como exigente o incluso como un “dictador”.

En el año 2018 la carrera quedó inserta en una nueva facultad, la de ciencias jurídicas, económicas y administrativas, a cargo del decano Alfredo Di Pietro, comenzando el semestre sin el decreto de nombramiento de jefe de carrera, aunque actuó igual sin este decreto. No obstante, en reunión de jefes de carrera, sea cuenta que aparece como jefe de carrera interino el director Gómez. Preguntado por qué no seguía como jefe de carrera se le habría indicado que la decisión de reorganización institucional, pero al día siguiente se le habría dado como fundamento que querían sacarlo de la primera línea por su propia seguridad, sin mayores argumentos. Esta decisión implicaba un perjuicio de alrededor del 20% de su renta mensual (perdía la asignación de cargo).

Para compensar las horas solicitó hacerse cargo de algún curso quienes quedaron sin docentes y envió un correo electrónico a los estudiantes para anunciarle que sería cargo del curso. Sin embargo, el 20 de abril hubo un paro de estudiantes y no se presentaron a las salas, rompiéndose toda la normalidad el día viernes 4 de mayo cuando se presenta en el despacho del decano Di Pietro, que lo había convocado, y en donde le muestran escrito de acusaciones de estudiantes por actos de connotación sexual, de tipo de ocasiones, contra siete estudiantes.

El lunes 7 de mayo ya los estudiantes lo miraban diferente, lo eludían o trataban con parquedad y la noticia se regó por los departamentos y campus, rompiéndose el secreto de sumario mucho antes de su comienzo. El 15 de mayo no aguantó más esta situación y fue a ver a un psiquiatra y estuvo 30 días con licencia médica.



El 14 de junio de 2018 volvió al trabajo y el director Gómez le pidió que se respetara del Consejo de departamento para evitar conflictos los estudiantes y también le informó que se le separaba de la docencia temporalmente, mientras investigaba y hasta nueva orden, por lo que tuvo que hacer labores a iniciativas de apoyo académico. Convino con lesión Gómez que hiciera las labores desde su casa hasta que el tema se aclarara. Luego recibió la citación de doña Natalia gran impulso, para presentarse a declarar en una investigación sumaria.

OCTAVO: Respecto del sumario, sostiene que ocurrieron una serie de irregularidades. La primera de ellas es que el plazo de investigación entendía que solamente duraba 30 días y ya había pasado en exceso; lo segundo es que desde su declaración en junio de 2018 hasta marzo de 2019 nunca tuvo noticia del proceso, sufriendo en el entretanto algunos episodio de desestabilización emocional que originaron un diagnóstico de depresión mayor y derivación al GES; en tercer lugar, que marzo de 2019 solicitó la Secretaría General de la Universidad el cierre del sumario y después de una reunión con el decano Di Pietro, a comienzos de abril, se le ordenó reintegrarse a su oficina el día 8 de abril; en cuarto lugar, el mismo día 8 de abril, en la tarde, cerca de un centenar de estudiantes de ingeniería comercial efectuaron una manifestación en su contra dentro del mismo edificio en el que trabajaba, sin el resguardo ni protección por parte de la Universidad, por lo que al día siguiente se reunió con el decano y se le pidió que no regresara a la oficina y se mantuviera nuevamente trabajando desde su casa, para no afectar el proceso de acreditación de la Universidad, ignorando sus derechos.

Luego de esta situación, sostiene que la investigación se cierra, se levantan cargos de manera extemporánea y se le otorgan solamente cinco días hábiles para la defensa, los que tuvieron que ser ampliados por la evidente desproporción. Refiere cuáles son los cargos del sumario, las imputaciones que se vinculan con el reglamento interno, como en su concepto ellas no se configura, hace presente que hay una animadversión su contra ratificada por una publicación en una red social de la señorita Eloísa Herrera Cuevas en donde se refería a que “no podíamos dejar a un dire intacto antes de irnos”. Finalmente se refiere a la proposición de sanción, la decisión del Rector y la carta de despido que fue comunicada, indicando que todo esto le provocó un menoscabo y no se resguardo su presunción de inocencia frente a acusaciones en las que incluso se encontraba concertado el director Alejandro Gómez. La Universidad no habría desarrollado acciones de protección hacia él respecto de las imputaciones, quebrantando con esto su salud emocional, física y psíquica y su honra en la comunidad estudiantil, afectando sus posibilidades de empleo.



NOVENO: De este breve resumen del relato se desprende una confusión respecto de cuál es la acción de tutela que realmente se ha ejercido, puesto que el reclamo principal tiene que ver con el proceso de investigación, con su duración, la supuesta falta de garantías procesales, una infracción de su presunción de inocencia y la falta de medidas en su resguardo adoptadas por la Universidad.

Sin embargo, luego discurre respecto del mérito de la investigación, los cargos que se le formularon, la proposición de la fiscal y la decisión del rector de proceder a su desvinculación, cuestión que luego vuelve analizar en la acción subsidiaria respecto a cómo estas causales invocadas no se configuran.

DECIMO: Para dar una respuesta jurisdiccional a la pretensión del actor, es necesario distinguir la actuación de la denunciada al disponer el inicio de la investigación, como primer momento. Un segundo momento que tiene que ver con la forma en que se desarrolló el sumario, su duración y la posibilidad de defensa que tuvo el actor y un tercer momento, que tiene que ver con el mérito de la investigación y la decisión adoptada por el Rector en torno a la desvinculación del actor.

En cada una de estas etapas deberá analizarse la legalidad de la actuación de la denunciada y, en caso de afectarse algún derecho de los alegados por el actor, si esta afectación ha tenido como antecedente una actuación no solamente legal, sino que además necesaria, adecuada y proporcional.

DECIMO PRIMERO: En cuanto al inicio de la investigación:

La UCT dio inicio formal a la instrucción del sumario a través de la resolución de Secretaría general 19/2018, de fecha 22 de mayo, que tiene como antecedente la carta remitida por el decano de la facultad de ciencias jurídicas, económicas y administrativas, don Alfredo Di Pietro y por la cual se dirigía al respecto solicitando la apertura del sumario en contra del académico [REDACTED], acompañando entre los distintos antecedentes una nota de fecha 4 de mayo de 2018 remitida por el Centro estudiantes de ingeniería comercial, actas de la segunda y tercera asamblea de la carrera de fecha 25 de abril y 3 de mayo, respectivamente en que se abordaba la situación de acoso; un sobre conteniendo un listado de alumnas presuntamente damnificadas; 11 denuncias anónimas recibidas en este decanato, una denuncia presentada por una alumna Bárbara y seis actas de un correo electrónico relativos a denuncias recibidas en la facultad, con intervención de la señora vicedecana, doña Bárbara Sordi.



Como se puede advertir, no se trató de una solicitud de instrucción de sumario emanada de una voluntad espontánea del Decano, sino que de un tema levantado por el Centro de Estudiantes de la carrera de ingeniería comercial y que fue tratado al menos en dos asambleas generales.

En la resolución que ordena instruir sumario se designa a la abogada doña Natalia Grandulfo Lefenda como fiscal instructor y se dispone regirse de acuerdo a las normas pertinentes del “reglamento del académico de la Universidad Católica de Temuco” y del “reglamento de orden, higiene y seguridad de la Universidad Católica de Temuco”.

De esta forma, en el origen de la investigación la Universidad actuó ajustada a su reglamentación interna, a requerimiento del centro de alumnos y luego de contar con una serie de relatos que daban cuenta de una actuación irregular del demandante en cuanto a la forma de relacionarse con alumnas y una eventual comisión de actos de connotación sexual.

Entre la decisión de la tercera asamblea de ingeniería comercial de 2018, de fecha 3 de mayo, en donde se acuerda los pasos a seguir, con total discreción y confidencialidad por parte del estudiantado para poder continuar con el proceso de la manera más certero posible y se levanta la moción de desvinculación del docente o se continúa con la movilización; la entrega de los testimonios de los estudiantes a la vicedecana, la mayoría el 15 de mayo de 2018; y la solicitud de apertura de la investigación y la resolución que así lo dispone, transcurrieron tan sólo 20 días.

DECIMO SEGUNDO: El denunciante sostiene en su libelo que enero ya no contaba con decreto de nombramiento como director de carrera y que en reunión de 17 de abril de 2018 aparecía como director interino de la carrera de ingeniería comercial el director señor Gómez, y que el día siguiente este director lo había llamado para indicarle que por su seguridad lo estaban sacando de la primera línea sin dar mayores argumentos, quizá danto entender que la superioridad ya sabía de las denuncias.

Sin embargo, es en la segunda Asamblea General en donde se levanta el tema, y ésta tuvo lugar recién el 25 de abril y sólo en la tercera, el 3 de mayo, se determinan los pasos a seguir y se pone un plazo para la recepción de los testimonios hasta el domingo 6 de mayo de 2018 a las 23:59 horas, con lo que se puede razonablemente concluir que hasta esa fecha las autoridades no sabían formalmente de las denuncias en contra del



EQQJNNQRHQ

DECIMO TERCERO: Forma en que se desarrolló el sumario, su duración y la posibilidad de defensa que tuvo el actor:

Como ya se señaló, la resolución que ordenó instruir sumario designó a la abogada doña Natalia Grandulfo Lefenda como fiscal instructor y se dispuso que esta investigación se rigiera por las normas pertinentes del “reglamento del académico de la Universidad Católica de Temuco” y del “reglamento de orden, higiene y seguridad de la Universidad Católica de Temuco”.

Según consta de fojas 37 del sumario, con fecha 23 de mayo de 2018 la fiscal aceptó desempeñar el cargo y designó actuario, decretando como primera diligencia de investigación, con fecha 7 de junio de 2018, requerir a vicerrectoría académica los resultados encuestas de opinión de desempeño docente en los años 2015 a la fecha, el resultado de evaluación del desempeño académico del mismo período y el historial académico desde el año 2015 a la fecha respecto del denunciado. Inteligencia fueron cumplidas al día siguiente.

El 11 de junio comienzan las primeras citaciones a los testigos y se dispuso citar al denunciado para el día martes 19 de junio, época que a la sazón ya había regresado de una licencia médica, por lo que compareció a declarar, acompañado de un abogado (según lo reconoce en la demanda), la fiscal hace una introducción respecto al tema del sumario y se explica el procedimiento, manifestándose el denunciante sorprendido por la connotación de las denuncias, porque entendía que se trataba de un tema de acoso, pero no de connotación sexual. (pese a que en la demanda sostiene que ya sabía de ellas en la primera reunión que tuvo con el decano Di Pietro el 4 de mayo de 2018). Niega todos los hechos, sostiene que había recibido críticas por su exigencia y las evaluaciones que así, sostiene que varias intervenciones y que un actuar organizado de ciertas personas y solicite que se entregue respecto de las causas de una administración en su contra.

A fojas 80, con fecha 4 de julio de 2018, la fiscal solicitó una ampliación de plazo por 60 días al Secretario General de la UCT, el que concede dicha ampliación por resolución número 27/2018, de fecha 5 de julio de 2018. Se agrega luego los antecedentes de calificación de enfermedad común del denunciante y la próxima citación a declarar fue expedida recién el 23 de agosto de 2018. Se toman declaraciones distintos funcionarios y alumnas entre el 24 de agosto y el 30 de agosto, se despachan nuevas situaciones y 03 de septiembre, a fojas 108, la fiscal hace presente al Secretario General que ha habido factores externos que han imposibilitado el normal transcurso de la



investigación, tales como licencias médicas e imposibilidad de obtener declaraciones de las denunciadas, por lo que estima necesario extender el plazo de investigación y así agotar todas las diligencias del procedimiento. Sin embargo, no existe resolución del Secretario General que autorizara ampliar nuevamente el plazo de instrucción por 60 días.

Entre el 3 y el 6 de septiembre la fiscal se comunica con la testigo Daniela Manosalva Bilbao, quien se excusa por no haber asistido a declarar, indicando diversas situaciones.

Es en esta época en que el sumario se paraliza en su prosecución, por cuanto no hay ninguna actividad de investigación, excusa o resolución que amplíe el plazo hasta el 4 de marzo de 2019, en que la fiscal envía un correo electrónico al decano Di Pietro, según se lee fojas 112, explicándole lo complejo que resultado tomar declaración de las eventuales víctimas ya que no comparece o solicitan reserva de identidad. Indica que estima importancia conocer directamente el testimonio de las víctimas y esclarecer los hechos, solicitando la ayuda del decano para reunirse con doña Charlotte Lizama, presidenta del Centro estudiantes de ingeniería comercial y con su ayuda lograr otras denuncias y que efectivamente acuden a prestar declaración. El decano responde que procedían tal como se solicita, mediante correo de 5 de marzo de 2019.

Con fecha 1 de abril de 2019 comienza nuevamente a tomarse declaraciones, siendo la primera la presidenta del centro de estudiantes y entre esa fecha y el 11 de abril se reciben nuevas declaraciones, con las cuales la fiscal formula cargos en contra del [REDACTED] con fecha 12 de abril de 2019.

La formulación de cargos contiene una parte considerativa en la que de manera general se refiere a denuncias de conductas de abuso sexual proferidas por el señor [REDACTED] en contra de un alto número de estudiantes pertenecientes a la facultad de ciencias jurídicas, económicas y administrativas; y que se tradujeron en tocaciones en áreas de connotación sexual, en dependencias de la institución y en que el investigador estaba a cargo de su educación en calidad de académico, y además al momento de ocurridos los hechos denunciados era jefe de carrera de ingeniería comercial. Luego la formulación específica de cargos se limita simplemente a referir normas del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, específicamente el artículo 50 letras i) y m) del artículo 52 N° 1 guion 2, 3 y 5, confiriendo traslado por cinco días hábiles para que presente descargos y rinda prueba en apoyo a su defensa. La formulación de cargos no



precisa fechas, nombre de las víctimas ni los medios de prueba hasta la fecha reunidos, ni siquiera de manera referencial.

Siguiendo con el derrotero del procedimiento, la actuación posterior a la formulación de cargos fue la entrega del expediente de investigación al denunciado y su notificación, solicitando éste a fojas 139 un aumento de plazo para estudiar las declaraciones y ejercer debidamente su defensa, así como para presentar prueba testimonial y otros antecedentes. Resolución de fecha 17 de abril la fiscal accede a esta petición y amplía el plazo para formular descargos hasta la medianoche del día viernes 26 de abril de 2019 días y horas para recibir las declaraciones de testigos ofrecidos.

Desde fojas 143 a 214 figuran diligencias efectuadas por la defensa. A fojas 215 se dispuso una medida para mejor resolver, la citación a declarar a doña Paula Guardia Gajardo, la que presta declaración desde fojas 216 a 218.

A fojas 219 el denunciado contesta los cargos y solicita su rechazo, con argumentos similares a los invocados en esta demanda.

A fojas 318 costa el cierre de la investigación y el dictamen, en el que la fiscal hace un resumen de los elementos de investigación en 30 páginas y concluye que las conductas imputadas constituyen causales de término de contrato previstas en el artículo 160 del código del trabajo letras de letra b) (sic) y N° 7, proponiendo la desvinculación del actor y recomendando al Rector poner los antecedentes en manos del ministerio público, conformó dispuesto en el artículo 175 letra e) del código procesal penal.

La resolución de rectoría número 7-2019, acogiendo la proposición de la fiscal, dispone aplicar al académico denunciado la sanción de terminación de su contrato individual de trabajo por las causales del artículo 160 N° 1 letra b) “conductas de acoso sexual” y N° 7 “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Esta decisión se materializa en carta de despido que fue transcrita íntegramente en esta sentencia y el posterior finiquito en el que el trabajador se reserva el derecho a ejercer las acciones deducidas en esta causa.

DECIMO CUARTO: Del mérito del expediente en la que consta la substanciación de la investigación, se puede advertir, por una parte, que se tramitó conforme las reglas del reglamento interno de orden, higiene y seguridad establecidas en el título XIII, párrafo “del procedimiento para la aplicación de sanciones y multas”, específicamente artículo 55 y



siguientes, y no conforme al procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual que están tratadas en el título VIII y reguladas en los artículos 31 a 46.

Esta situación es importante para dos efectos. El primero de ellos tiene que ver con el plazo para investigar, que es de 30 días con la posibilidad de ampliarse, por una sola vez, por un plazo máximo de 60 días hábiles por resolución de Secretaría general (artículo 57) y, el segundo, con el tipo de medida que puede adoptarse en virtud de la investigación, principalmente referida a amonestaciones o multa, sin perjuicio de aquellas que sean constitutiva de terminación de contrato de trabajo respecto las cuales, el artículo 67 permite iniciar acciones que procedan de conformidad a la legislación vigente.

Desde el punto de vista estrictamente formal y reglamentario, el sumario excedió con creces los plazos previstos en el artículo 57 del RIOHS, sin que conste en el proceso de manera fehaciente la existencia de impedimentos que justificaran una paralización en la tramitación de la causa desde el 6 de septiembre de 2018 al 4 de marzo de 2019, fecha en que la fiscal envía un correo al decano para explicar lo complejo que resultado de la investigación, pero a ese momento que el plazo estaba largamente superado e, incluso, habiendo solicitado al Secretario General una nueva prórroga del plazo por 60 días no obtuvo una respuesta formal de dicha autoridad.

Esta situación de exceso el plazo fue advertida también por la inspección del trabajo al momento de evacuar su informe de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 486 del código del trabajo. Sin embargo, es necesario señalar en esta parte que el demandante no solicitó el cierre de la investigación en ningún momento y pese a que en su demanda indicó que envió un correo al Secretario General solicitando el cierre de investigación, lo cierto es que no hay constancia en el proceso de dicho correo.

Respecto a la importancia de este hecho, se analizará luego de revisar el mérito del proceso.

DECIMO QUINTO: El mérito de la investigación y la decisión adoptada por el Rector en torno a la desvinculación del actor:

En la investigación declararon una serie de ex alumnas del denunciado y también algunos funcionarios de la UCT, cuyo tenor se registra en la materialidad del sumario y que incluso comparecieron a la audiencia de juicio a ratificar sus versiones.

El resumen de lo declarado consta en la carta despido y fue detallado en la resolución que cerró la investigación y propuso la medida de desvinculación.



El tema pasa por determinar a quien se cree, porque las versiones son evidentemente contradictorias. La mayor parte de las ex alumnas que declararon sostuvieron que existieron diversos episodios, que bien relatan y que se contiene en la carta despido, que implicaban actos que iban más allá del trato que formalmente debe tener un profesor de universidad con sus alumnas y que, en alguno de los casos, podría constituir acciones de acoso sexual (en sentido amplio de la palabra más allá de la definición del artículo 2 del código del trabajo).

En la vereda opuesta está lo que sostiene el demandante, que atribuye mala fe a las denuncias, una especie de persecución ideada a partir del Centro de alumnos de la carrera y la intervención del director señor Gómez, para lo cual no presentar prueba directa, sino que una serie de testimonios por escrito y presenciales de personas que aseguran conocerlo por mucho tiempo, da cuenta de su calidad de persona, profesional y rectitud, pero que no fueron partícipes de los hechos denunciados. Lo mismo que realiza en la audiencia de juicio en esta causa.

DECIMO SEXTO: Este sentenciador escuchando directamente los testimonios de tres de las alumnas que aparecen como víctimas de los actos que se imputan al actor, viendo sus reacciones al momento de recordar los hechos y revisando el resto de las declaraciones que constan en el sumario, no puede sino dar crédito a su versión.

No hay antecedentes que permita estimar que existió un complot o maquinación para denostar al docente y sacarlo de la planta de profesores, más allá de esa publicación de una red social emitida por una ex alumna de la Universidad que indicaba que no se podían ir sin sacar a un director y que no tiene ninguna incidencia en los hechos.

Una cosa es sostener que como profesor y director de carrera no era querido por los alumnos debido a su rigurosidad, lo que se evidencia en las evaluaciones de desempeño que hacían los alumnos respecto de la labor y que constan como primeras diligencias de investigación sumaria, y otra muy distinta es crear de la nada una versión falsa respecto a los hechos que se le imputan al actor y que para acreditarla las alumnas haya concurrido ante la vicedecana, luego declarado ante la fiscal que instruyó el sumario y, finalmente, hayan concurrido algunas de ellas incluso como testigos ante este tribunal.

La declaración de doña Karina Zúñiga Rojas, ex alumna del actor en la Universidad de Las Américas, si bien es impactante en cuanto al relato que hace por la intensidad del acoso de la que fue objeto por parte de un profesor de dicha casa de estudios, no puede ser invocada por el apoderado del actor en las observaciones al



prueba, como argumento para desvirtuar ni minimizar los hechos denunciados por las testigos Brenda Llancaleo, Daniela Manolsava y Francisca Herrera, pretendiendo que en el caso de una hubo realmente acoso y en el de las restantes no. El acoso no tiene que ver con la intensidad de la conducta, sino con la afectación que percibe la víctima y como ello perjudica sus condiciones en el empleo (en este caso en la Universidad).

En sede penal puede ser discutible que dichas conductas configuren efectivamente el delito de abuso sexual por el que se denunció al actor, pero a nivel del derecho laboral estándar probatorio es distinto, más bajo y, en abstracto sin considerar los vicios del procedimiento ni el sujeto pasivo de la acción, se puede sostener que se han configurado infracciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la UCT, porque la conductas desplegadas implican una intromisión indebida del actor en la esfera de intimidad de las víctimas y lo aparta de la norma de conducta que como profesor debe tener dentro de la Universidad, con la cual se puede dañar la imagen institucional. Estas circunstancias permitirían dar, al menos, un manto de legalidad a la decisión adoptada por la fiscal y ratificada por el rector.

DECIMO SEPTIMO: Respecto a la vulneración de derechos que alega el actor:

El demandante sostiene que la investigación de la que fue objeto y la sanción finalmente aplicada ha vulnerado su derecho a la integridad física y psíquica, así como su derecho a la honra.

En lo que se refiere a la garantía del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política del Estado, no puede sostenerse que el actuar de la Universidad, enmarcado dentro del deber que como institución tiene de investigar los hechos denunciados por los alumnos, sea idónea para vulnerar esta garantía constitucional. En efecto, cuando el actor sale con licencia la primera vez el proceso de investigación estaba llevándose dentro de los cauces y plazos normales, y los problemas de salud del actor tienen que ver más con la actitud que asumieron los alumnos así que con algunas circunstancia referidas al proceso de investigación.

Si se revisa el relato del actor se puede advertir que su normalidad habría sido interrumpida el viernes 4 de mayo en la reunión con el decano Di Pietro, en donde se le muestra el escrito de acusaciones de estudiantes por acto de connotación sexual y los días posteriores resultaron difíciles porque algunos académicos y muchos estudiantes ya no miraban distintos, retirándose la noticia por los departamentos y campos. Por estas circunstancias el 15 de mayo fue psiquiatra y se le prescribió licencia médica por 30 días,



regresando 14 de junio a hablar con el director Gómez y en donde convinieron que hiciera labores desde su casa para evitar conflictos, dado que los estudiantes transitar libremente por el sector de oficinas.

Durante la tramitación de la investigación y desde la presentación de su declaración ante la fiscal, el demandante fue siempre acompañado por su abogado, mismo que patrocina esta demanda y por lo tanto, toda afectación de su salud psíquica tiene que ver con el hecho de estar siendo investigado por denuncia formalmente presentadas.

En relación con la supuesta omisión por parte de la Universidad en su deber de resguardarlo como docente, se puede indicar que el hecho de convenir la prestación de servicios desde la casa es sin duda una norma de protección, tal como lo sostuvo la Vicedecana Sra. Sordi. Debe recordarse también que el demandante fue requerido para que se presentara a trabajar en la Universidad el 8 de abril y ese mismo día en la tarde un grupo de estudiantes realizaron una manifestación en su contra al interior del edificio que trabajaba. Cabe preguntarse qué podía haber hecho la universidad frente a esta manifestación por parte de los estudiantes, que por su número tampoco podían ser contenidos por un pequeño grupo de profesores o guardias que pudieron haber sido dispuestos.

Finalmente, en cuanto a la extensión de la investigación, que por cierto excedió todos los límites reglamentarios, no se encuentra acreditado que el actor haya solicitado el cierre sumario en presentación hecha al señor secretario general, porque dicho supuesto correo no fue aportado a esta causa y en el expediente no consta ninguna solicitud en dicho sentido.

En cuanto a la causal del artículo 19 N° 4, el derecho al honor, no existe ningún acto que sea imputable a la denunciada capaz de haber vulnerado dicha garantía constitucional. Existían mérito para iniciar investigación, ésta tuvo el carácter de secreto y aunque haya sido conocida por la comunidad universitaria, ello no tiene que ver con la actuación de la fiscal sino con la actitud los propios estudiantes que levantaron esta situación en asambleas generales.

Los hechos que se imputan en la investigación, para cualquier persona sin duda afectan la honra, pero ello no es de resorte del empleador sino de las declaraciones que las alumnas libremente realizaron en ella.



DECIMO OCTAVO: En definitiva, la denunciada al realizar la investigación ejerció las facultades que el reglamento interno le confiere, se respetó el derecho de defensa del denunciado, se dispusieron medidas de protección para el docente y por lo mismo, debe descartarse la existencia de un hecho que pueda vulnerar las garantías alegadas por el actor.

Por lo anterior, la acción de tutela debe ser desestimada, así como también la acción indemnizatoria de daño moral que se dedujo conjuntamente con la tutela.

II.- EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA POR DESPIDO INJUSTIFICADO E INDEMNIZACIÓN DE DAÑO MORAL:

DECIMO NOVENO: Ante el rechazo de la acción de tutela debe resolverse la acción subsidiaria que impugna la justificación del despido del actor y pretende, además de las indemnizaciones propias del término de la relación laboral, una satisfactoria del daño moral.

VIGESIMO: Para abordar la acción de despido injustificado es necesario recordar que el artículo 162 inciso primero del código del trabajo señala que: “Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiera término por aplicación de una o más causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”.

La norma previamente transcrita se encuentra vinculada con el artículo 454 N° 1 del código del trabajo que establece cuál es la actividad probatoria que puede llegar el empleador en la audiencia de juicio.

Ambas disposiciones llevan a la conclusión que el despido debe ser un acto formal y fundado, no sólo en los hechos, sino que también en la invocación de las normas de derecho que configuran alguna de las causales de caducidad del contrato.

VIGESIMO PRIMERO: Como punto de partida, este sentenciador debe ratificar el hecho que la conductas que se le imputaron al actor se encuentran ratificada con el mérito del proceso y la investigación sumaria. Para este sentenciador no hay dos lecturas al respecto.



Sin embargo, hay que ver cómo esas conductas pueden ser subsumidas en las causales de caducidad alegadas por el empleador y de qué manera fueron constatadas en el sumario instruido.

VIGESIMO SEGUNDO: Respecto de la causal del artículo 160 N° 1 letra b) del código del trabajo, esto es “conductas de acoso sexual”, el artículo 2 inciso segundo del código del trabajo la define como: “... El que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos porque no recibe y que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo”.

Por su parte, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la UCT, en su artículo 26 dispone que: “se entiende por acoso sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentido porque no recibe y que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (transcripción casi idéntica a la definición del código del trabajo).

El artículo 31 de reglamento define al acoso sexual como una conducta ilícita, no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la institución, considerándose en la Universidad especialmente como conductas de acoso sexual la siguiente: “a) gestos y comentarios de connotación sexual. b) apretones de hombros, abrazos o roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente. c) juegos propuestos de carácter sexual. d) proposiciones de carácter sexual y/o amenazas que se relacionen con mejoramientos y/o accesorios relacionados con el trabajo. e) lenguaje de tipo obsceno”.

Como se puede advertir, tanto la regulación del código del trabajo como la del reglamento interno establecen que esta conducta tienen como sujeto pasivo a otro trabajador de la empresa y como efecto de dichas conductas la amenaza o el perjuicio de la situación laboral o las oportunidades en el empleo.

No existe en los cuerpos normativos ya referidos la posibilidad que el acoso sexual se vincule, como causal de despido, con víctimas que sean alumnos o pertenezcan a un estamento distinto al de personas contratada por la Universidad. Nótese que la UCT no tiene un protocolo de actuación frente a actos de acoso o abuso sexual en contra de alumnos y que tipifique en él una conducta sancionada para los docentes.

La situación puede parecer injusta, sobre todo desde la perspectiva de las alumnas agredidas, pero lo cierto es que las causales de terminación del contrato sólo



pueden ser establecidas por la ley y no pueden ser aplicadas por analogía. En consecuencia, es improcedente que se invoque esta causal para despedir al actor.

Aún en el evento que se estimare que la causal debe entenderse configurada respecto de un profesor que realiza actos de connotación sexual como los indicados en la letra b) del artículo 31 del reglamento (apretones de hombros, brazos roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente), el artículo 160 N° 1 del código del trabajo exige que esas conductas indebidas sean de carácter grave y estén debidamente comprobadas.

La frase “debidamente comprobadas” constituye también un impedimento para dar por concurrente esta causal, puesto que la comprobación no puede ser a cualquier costo, sino que siguiendo el procedimiento establecido para la investigación de actos de acoso sexual, cuya reglamentación en el RIOHS está en los artículos 31 y siguientes, o en último caso, de acuerdo a las normas generales para la aplicación de sanciones y multas de los artículos 55 y siguientes del mismo reglamento, procedimientos ambos que no han sido cumplidos al haberse excedido con creces el plazo de investigación y no tener un respaldo de hecho que justifique esas circunstancias.

En efecto, la garantía del debido proceso implica que toda investigación de la cual pueda emanar una sanción o perjuicio para el investigado debe ajustarse a las normas legales y reglamentarias que la regulan. En esta parte, la fiscal sostiene que existen tratados internacionales o un bien jurídico superior, incluso en beneficio del denunciado, para haber excedido el plazo de investigación. Lo cierto es que dicha norma no existe y cada vez que se regula un procedimiento de investigación, ya sea administrativo o penal, el foco está puesto en el denunciado o en el imputado y no en la víctima. Por lo tanto, las normas en relación a los plazos y a la posibilidad de defensa son garantías para el sujeto pasivo de la investigación. Basta para darse cuenta de ello leer el artículo 19 N° 3 de la constitución política de la República, las normas que regulan en el estatuto administrativo las investigaciones y el código procesal penal, que establecen reglas vinculadas con plazos y asociando a su transgresión equivalentes jurisdiccionales tan importantes como el sobreseimiento definitivo.

En materia laboral, estas limitaciones no pueden soslayarse, puesto que el despido es una sanción y en consecuencia si ella tiene como antecedente una investigación, ésta debe ajustarse a las normas legales y reglamentarias pertinentes.



Por estas razones, no puede darse por concurrente los supuestos de la causal del artículo 160 N° 1 letra b) del código del trabajo.

VIGESIMO TERCERO: En relación con la causal de incumplimiento grave las obligaciones del contrato, prevista en el numeral siete del artículo 160, debe indicarse que este sentenciador estima que el actor efectivamente incurrió en la prohibición que establece el artículo 50 del reglamento interno, letra i) que significa el agredido física, verbalmente o por escrito a cualquier miembro de la comunidad universitaria y someter a trato denigrante alumnos de la Universidad. Del mismo modo, se estima que también incurrió en la prohibición de la letra m) al desarrollar actividades contrarias a la ética o a los principios de la Universidad, o que atenten contra la imagen institucional.

Las conductas del actor no pueden aceptarse dentro de un contexto de enseñanza-aprendizaje que realiza cualquier casa de estudios. Ellas tienen la gravedad suficiente para disponer el término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

Sin embargo, la forma en que ellas fueron investigadas y tenidas por acreditadas por la Universidad, no pueden ser validadas por este sentenciador debido a que no se respetaron las normas que la propia universidad establece para la investigación y sanción de actos cometidos por los miembros de la comunidad educativa.

Nuevamente parece contradictorio que dándose por acreditadas las circunstancias que configurarían la causal, este sentenciador haga caso omiso de ellas y declare que la causal deba tenerse por no concurrente, pero ello obedece a las mismas razones por las cuales se descartó la causal de acoso sexual, en lo referido a la vulneración de las normas del debido proceso.

Se insiste en que la verdad no puede ser obtenida por cualquier medio, sino que dentro de un Estado democrático las normas del debido proceso tienen una importancia fundamental, y pese a que esta garantía no está protegida directamente por la acción de tutela, sí debe ser considerada para determinar la plausibilidad del despido.

VIGESIMO CUARTO: Por las razones antes señaladas este sentenciador debe declarar que el despido, en la forma que fue dispuesto, es injustificado, ordenando el pago de las indemnizaciones por término de relación laboral, incrementando la indemnización por años de servicio en un 80%.

VIGESIMO QUINTO: En cuanto a la indemnización por daño moral, cuyo fundamento en esta parte tiene que ver con un despido carente de toda justificación de hecho y derecho,



que le ha causado detrimento emocional y que ha afectado su honra, al ponerse inevitablemente en duda su desempeño profesional académico en el medio universitario local, regional y nacional en el que se desempeña, debe indicarse que no puede acogerse.

En efecto, pese a haberse acogido la demanda subsidiaria por despido injustificado, ello tuvo que ver sólo con un aspecto formal y no de fondo. Por lo demás, no ha sido la Universidad la que por un acto unilateral e infundado ha puesto en tela de juicio el desempeño profesional y académico del actor, sino que simplemente ha canalizado una denuncia presentada por el Centro de estudiantes de la carrera de ingeniería comercial y las imputaciones vienen de alumnas que fueron víctimas de los hechos denunciados.

VIGESIMO SEXTO: para los efectos del pago de las indemnizaciones que corresponden, se estará a la suma no controvertida de \$1.535.705 como última remuneración mensual.

Y visto además lo previsto en los artículos 2, 5, 153, 154, 160 N° 1 letra b), 160 N° 7, 168, 172, 173, 456, 459, 485, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se declara **SIN LUGAR** la denuncia de la tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida por don [REDACTED], en contra de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO, declarándose que la denunciada no vulneró garantías constitucionales del demandante con motivo de su desvinculación.

II.- Que se acoge la demanda subsidiaria, sólo en cuanto declara que el despido de don [REDACTED] ha sido improcedente, condenándose a la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO, a pagar las siguientes indemnizaciones:

- a.- \$1.535.705 por indemnización sustitutiva del aviso previo;
- b.- \$4.607.115 por indemnización de tres años de servicios;
- c.- \$3.685.692 por incremento del 80% de la indemnización antes indicada.

Las indemnizaciones se pagarán con los reajustes e intereses del artículo 173 del código del trabajo.

III.- Se rechaza en todo lo demás la demanda deducida.

IV.- Cada parte soportará sus propias costas.

Regístrese, notifíquese y pase a cobranza en su oportunidad.



RIT T-175-2019

RUC 19- 4-0214710-8

Proveyó don(a) ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco a seis de diciembre de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

