

Santiago, veintiséis de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció don GASTÓN ALEJANDRO MOLINA DOMINGO, cédula de identidad N° 9.362.592-7, licenciado y doctor en filosofía, con domicilio en Av. Salvador 1885, departamento 101, Ñuñoa, quien interpuso denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y –en subsidio– demanda por despido injustificado, en ambos casos conjuntamente con el reconocimiento de relación laboral y cobro de prestaciones; todo ello en contra de Universidad Central de Chile, RUT N° 70.995.200-5, representada legalmente por Santiago Fernando Larraín González, ambos domiciliados en Toesca 1783 de la comuna de Santiago.

Al efecto, indicó que la relación laboral se inició en marzo del año 2008, cumpliendo cargo docente de aula en las asignaturas de “epistemología para las ciencias sociales” (2 secciones o cursos en la sede de La Serena de la demandada) e “Individuo y sociedad moderna” (2 secciones, también en La Serena). El año 2009, en tanto, habría dictado 3 secciones del primer curso referido (2 en La Serena y una en Santiago) y 2 del segundo (ambas en La Serena). Además de ello, habría ejercido como representante académico de la demandada en distintas instancias, tales como congresos y publicaciones, a través de acciones como ponente, organizador o autor.

Sin perjuicio de lo anterior, señaló que el vínculo con la demandada se formalizó a través del respectivo contrato de trabajo recién a inicios del año 2011. Las funciones posteriores a la firma del mismo siguieron siendo las mismas que aquellas que ejercía durante el año 2010 (y en general, bastante similares a las funciones ejercidas en los años 2008 y 2009), es decir, docente de aula y representante académico en diversas instancias. El hecho que estas funciones hayan permanecido inmutables respecto de las que había ejercido desde el año 2008, dada la carga académica y responsabilidades, además de haber representado a la Universidad en actividades externas como académico de ésta, daría cuenta que los servicios prestados entre los años 2008 a 2010 fueron bajo vínculo de



subordinación y dependencia, ya que superan las responsabilidades y facultades de un mero prestador civil, aludiendo a 3 ponencias para encuentros académicos los años 2008, 2009 y 2010, además de haber sido co-investigador en un concurso de la demandada entre 2010 y 2012.

A la fecha del despido (27 de diciembre de 2019), se encontraba trabajando como docente de aula e investigador, en jornada completa en la sede de Santiago de la demandada, y su remuneración habría ascendido a la suma de \$ 2.239.875. Agregó que el año 2016 fue electo por la Facultad de Ciencias Sociales para ocupar un cargo en la Asamblea General de Socios de la Universidad, la que –según su organigrama y estatuto– es el “organismo de más alto nivel de la Corporación”; elección que abarcaba el periodo comprendido entre agosto de 2016 y agosto de 2021, y sostuvo que del inciso 3º del artículo 13 de los estatutos de la denunciada se colige que la Asamblea General de Socios tiene un rol fiscalizador dentro de la universidad demandada, en particular de la Junta Directiva, a la que elige.

Postuló que la demandada inició un proceso de hostigamiento o acoso en su contra producto del ejercicio de las facultades fiscalizadoras que le otorgaba su calidad de asambleísta, en particular, por solicitudes de información y rectificación de documentos que la demandada optó, lisa y llanamente por ignorar, en particular:

a) solicitud al Secretario General de la demandada (Neftalí Carabantes) del acta donde se deciden las remuneraciones de la Junta Directiva, sin recibir respuesta. Habría reiterado la solicitud con fecha 3 de octubre, nuevamente sin respuesta, y luego con fecha 2 de noviembre, obteniendo una única respuesta el día 8 siguiente mediante correo electrónico en que el señor Carabantes lo invitaba a revisarlas en dependencias de la Secretaria General, lo que –en su opinión– no se condice con su obligación estatutaria. Insistió con su petición mediante otro correo, de fecha 17 de agosto de 2017, solicitando integrar el tema de las remuneraciones en el punto “varios” de la asamblea a la que se les estaba citando, siendo nuevamente ignorado; y también vía correos electrónicos de fechas 28 de agosto y 3 de septiembre de 2018, sin obtener respuesta. Finalmente optó por solicitar dichas actas a través de escritos ingresados en la oficina de partes de la Universidad y de su Fiscalía, con fechas 26 de



septiembre, 14 de octubre (3 documentos tienen dicha fecha) y 28 de noviembre y 11 de diciembre, todos de 2019, no obteniendo respuesta alguna.

b) solicitud al mismo personero referido anteriormente del detalle de las políticas globales discutidas, aprobadas o rechazadas por la Asamblea General, entre enero de 2012 y julio de 2016, las que debían constar en las actas respectivas, lo que efectuó a través de correo electrónico de fecha 3 de octubre de 2016, como también a don Juan Francisco Ortún (asambleísta) con fecha 24 de enero de 2017, ambos sin respuesta. Luego, con fecha 19 de marzo de 2017, le solicito a Nefalí Carabantes que incorpore esta materia en tabla de asamblea convocada para el 29 de marzo de 2017, siendo ignorado nuevamente, reiterando la solicitud al Secretario General con fecha 17 de agosto de 2017, nuevamente sin obtener respuesta.

c) solicitudes al mismo señor Carabantes de ampliación del contenido de actas de la Asamblea General en que habría sido maltratado verbalmente por otros asistentes, lo que hizo por primera vez vía correo electrónico de fecha 19 de octubre de 2017, que habría sido ignorada por el Secretario General. Añadió que solicitó por medio de escrito de fecha 14 de octubre de 2019 al mismo personero que incorporase al acta de reunión de Asamblea General de 26 de septiembre de 2019 que una miembro de la Junta Directiva (María Teresa del Río) lo había hecho callar, de lo cual tampoco obtuvo pronunciamiento.

Otros actos de hostigamiento laboral y discriminación ejercidos por la demandada en su contra habrían sido: i) falta de pronunciamiento completo del Fiscal de la denunciada respecto al rol de la asambleísta (y candidata a la Junta Directiva) de doña Rita Coya; ii) haber ignorado completamente el Secretario General sus solicitudes para agregar puntos en tabla de las sesiones de la Asamblea General; iii) consultas e inquietudes dirigidas al Presidente, don Ricardo Napadensky, y a la Junta Directiva en general que no obtuvieron respuesta; iv) falta de respuesta del Presidente de la Junta Directiva respecto a la propuesta del actor respecto a la creación de un Instituto de Humanidades; v) modificación arbitraria de sus horarios de clase del segundo semestre de 2019; y vi) fastidio a su ayudante Álvaro Villagrán



a mediados de agosto de 2019, por parte la Directora y Secretario de la Carrera de Psicología, quienes interpellaron personalmente al estudiante porque su ejercicio iba en contra del reglamento, aún cuando estaban en conocimiento de su existencia de carácter informal, sin calificación y no obligatoria.

En síntesis, postuló que desde su elección como asambleísta, la demandada optó por ignorarlo al menos respecto de 20 correos electrónicos y escritos formales, que contenían diversos requerimientos y/o comunicaciones, ya detalladas latamente. Asimismo, en ocasiones menospreciaron e ignoraron su trabajo, por ejemplo, en lo que respecta al tema del Instituto de Humanidades, y se le maltrató de forma verbal y directa en reuniones de la Asamblea General. Por último, se le habría hostigado en el cumplimiento de sus labores, en lo que refiere al cambio de horario y al fastidio directo hacia su ayudante.

Lo anterior habría tenido como desenlace su despido por necesidades de la empresa, haciendo presente que en las evaluaciones docentes siempre obtuvo muy buenos resultados, por lo que el despido de fecha 27 de diciembre de 2019, antes del cierre de semestre, tiene un claro carácter vulneratorio de sus derechos fundamentales. Luego postuló que la carta de despido presenta varios vicios, como que no se indican sus funciones por lo que no puede defenderse y en ella se alude vagamente a su desempeño, en circunstancias que objetivamente éste fue más que satisfactorio.

Añadió que su despido vulneró la normativa interna de la universidad, pues la resolución N° 1536/2015 obliga a informar de manera previa a la Junta Directiva la alteración de la condición docente de algún asambleísta, y en su caso ello se hizo con posterioridad, fundándose en comunicación dirigida por Ricardo Napadensky Bauzá, quien con fecha 3 de enero de 2020 (por error dice 2019) le notifica que ya no era parte de la Asamblea General de Socios, indicando que el Rector de la demandada, don Santiago González Larraín, le informó, por carta de fecha 19 de diciembre de 2019, que el Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, don Patricio Silva Rojas, había ya tomado la decisión de no asignarle asignaturas para el año 2020, lo que éste último le informó al Rector con fecha 18 de diciembre de



2019. La resolución N° 1536/2015 habría tenido plena aplicación en el caso del académico Hernán Pape Larre, que postuló como caso de contraste.

En la misma carta de 3 de enero de 2020, constaría que su despido no obedece a ninguna necesidad y que las circunstancias de hecho que indica la carta de despido se elaboraron después de que se decidiera su despido, pues en una carta anterior (19 de diciembre de 2019) dirigida por el Rector señor González al Presidente de la Asamblea General señor Napadensky, sobre la base de una primera comunicación, de fecha 18 de diciembre de 2019, enviada por el Decano señor Silva al Rector González, se señala como razones de su despido las siguientes: i) el no haber logrado alinearse con el resto de los profesores de la carrera; ii) que los contenidos que transmite a los estudiantes no se ajustan a los lineamientos curriculares de la carrera; iii) se ha observado que no participa en la gestión de la carrera de psicología, no cumpliendo algunas tareas que se la han asignado, lo que se agrava al no utilizar tecnologías de comunicación; iv) no cumple su horario contratado, sin autorización de la Directora de la carrera de Psicología ni del Decano; y v) lo anterior ha contribuido a deteriorar el clima laboral de la carrera y de la Facultad.

Reiteró que su despido es discriminatorio porque la causa del mismo es la animadversión de parte de la demandada hacia su posición u opinión política interna dentro de la universidad y no la presunta necesidad señalada en la carta de despido, coartada creada con tal de ocultar el verdadero carácter del término de su contrato. En particular, sostuvo que el despido es discriminatorio y grave porque se le cesa anticipadamente como asambleísta, vulnerándose la voluntad de los docentes que lo eligieron; porque lo despiden justo antes del término del año académico; porque el despido es anterior a la realización de la segunda Asamblea General del año 2019; porque en otro caso similar se cumplió íntegramente con lo dispuesto en resolución N° 1536/2015, lo que no aconteció en la especie; y porque se atenta contra los elementos esenciales de una universidad que se define como independiente y pluralista.

En cuanto a los indicios, postuló los siguientes:



a) Que, previo a su despido y durante el período que alcanzó a ejercer como asambleísta, la autoridad universitaria ignoró de forma sistemática sus requerimientos de información y de rectificación de actas.

b) Que, previo a su despido, la autoridad de la Escuela de Psicología, haya modificado de forma arbitraria la distribución de sus horarios de clase.

c) Que, previo a su despido, así como antes y durante su ejercicio como asambleísta, haya ejercido un rol activo en cuanto al deber de informarse y manifestar públicamente una posición crítica sobre el rumbo de la Universidad.

d) Que su despido se haya producido en vulneración de la normativa interna, específicamente de la resolución número 1536/2015, a diferencia del caso de don Hernán Pape Larre.

e) Que su despido se haya producido antes del cierre del año académico, no permitiendo que cerrara los cursos que tenía a su cargo.

f) Que su despido se haya producido faltando aproximadamente un año y medio de ejercicio como asambleísta.

g) Que, posterior a su despido, la demandada expresara razones distintas para desvincularlo, las que no se condicen con la causal alegada de necesidades de la empresa.

Por los mismos hechos, pero en forma subsidiaria, interpuso demanda por despido injustificado y –en cuanto al derecho– ratificó que la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido afectó su garantía de no discriminación, citando al efecto los artículos 2, 5, 485, 489 y 493 del Código del Trabajo, en tanto sobre el reconocimiento de relación laboral se apoyó en los artículos 7 y 8 del mismo cuerpo de leyes, así como en sus artículos 161 y 168 en lo relativo al despido injustificado. Además, sostuvo que no corresponde descontar el aporte efectuado por el empleador al seguro de cesantía de la indemnización por años de servicio, todo ello conforme con la Ley N° 19728.

Pidió declarar la existencia de relación laboral por los años 2009 y 2010, que su despido fue vulneratorio de sus derechos fundamentales, en



tanto se le discriminó en forma grave, permitiéndole optar entre la reincorporación y las indemnizaciones correspondientes, a saber:

1.- Indemnización sancionatoria máxima del artículo 489 del Código del Trabajo por la suma de \$23.967.537 o la cifra que se estime pertinente.

2. Indemnización por años de servicio por la suma de \$20.158.875 o la cifra que se determine, además de la diferencia por la relación laboral no reconocida de este mismo concepto por la suma de \$4.479.750 o la cifra que se estime.

3. Recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio por la suma de \$7.391.588 o, en subsidio, por la suma de \$6.047.663, o la cifra que se determine.

4. Restitución de la suma de \$4.079.677, descontada de la indemnización por años de servicio, por concepto de aporte del empleador a seguro de cesantía.

5. Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$2.239.875 o la cifra que se estime pertinente.

6. Feriado proporcional por el período comprendido entre el 1 de marzo de 2019 y el 27 de diciembre de 2019, por la suma de \$1.045.275, o la cifra que se determine.

7. Reajustes, intereses y costas.

En cuanto a la acción subsidiaria, solicitó las mismas declaraciones y prestaciones, con excepción del despido discriminatorio y grave, así como de su correlativa indemnización especial establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Finalmente, mediante escrito complementario, demandó la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales del periodo de relación laboral no reconocida y –en consecuencia– condenar a la demandada a pagar su remuneración íntegra, desde la fecha del despido hasta el momento de terminar de enterar dichas cotizaciones en los organismos de seguridad social correspondientes.



SEGUNDO: Que, al contestar el libelo, la demandada señaló no ser efectivo que : i) en el periodo 2009-2010 el actor haya configurado un contrato de trabajo ni que haya representado a la universidad en actividades académicas o que ésta lo haya individualizado como profesor en libros y publicaciones; ii) que la Asamblea General de la universidad y sus integrantes tengan un rol de fiscalización de su administración; iii) que su parte haya hostigado al actor, ya sea ignorándolo en sus solicitudes como asambleísta, maltratándolo en las sesiones de la Asamblea General, despreciando sus propuestas sobre el Instituto de Humanidades o modificándole exclusivamente su horario de clases; iv) que la Directora de la Carrera de Psicología y el Secretario de la Facultad hayan interpelado personalmente al ayudante Álvaro Villagrán; v) que durante la relación laboral, o con ocasión del despido del actor, su parte lo haya discriminado por su condición de asambleísta o por sus opiniones sobre la administración de la Universidad; vi) que el despido del actor sea injustificado, lo que incluye negar que el señor Napadensky haya señalado al actor –con fecha 3 de enero de 2020– que su despido no obedece a las necesidades de la empresa, o que en su materialización se haya vulnerado la normativa interna de la Universidad, lo cual incluye negar que la Junta Directiva deba aprobar la desvinculación de un docente que tiene la calidad de asambleísta; y vii) que su parte adeude las sumas demandadas por término de contrato y feriado proporcional.

Luego opuso excepción de prescripción de la declaración de relación laboral, en virtud tanto del artículo 510 del Código del Trabajo como de las reglas generales de los artículos 2514 y 2515 del Código Civil, pues el último contrato de prestación de servicios fue terminado el 31 de enero de 2011. En subsidio, negó que en el periodo que va de marzo de 2009 a marzo de 2011 se haya verificado una relación de carácter laboral con el actor, pues la prestación de servicios personales no se verificó bajo subordinación o dependencia, mencionando que: (a) el actor no estuvo a disposición de la Universidad, desde que no cumplía una jornada de trabajo, sino que debía concurrir a las dependencias de la Universidad a dictar una clase, siendo libre de retirarse de tales dependencias una vez que concluyeran sus obligaciones académicas, sin existir siquiera registro de asistencia; (b) el actor destinaba un escaso tiempo semanal a realizar las



clases que se le encomendaban, pues la asignación de cátedras nunca superó las 4 horas docentes (3 horas cronológicas); (c) no existió fiscalización superior inmediata de las labores académicas que desarrolló el actor, ni dependencia jerárquica u otra obligación que supusiera el rendir cuenta de las actividades que desarrollaba al prestar sus servicios; (d) no existía exclusividad en el cumplimiento de las obligaciones del contrato de prestación de servicios; (e) no existió reclamo de la naturaleza de la relación contractual; (f) la formación del actor perfectamente le permitía suscribir un contrato de naturaleza civil; (g) no existió continuidad en la prestación de los servicios desarrollados antes y después de la suscripción del contrato de trabajo, pues el actor tuvo diversas cargas asignadas cada semestre y prestó servicios como ayudante en algunos años y en otros como docente; (h) las partes siempre estuvieron contestes que el marco jurídico bajo el cual se regularía su relación correspondía a las normas del derecho privado, pues durante los años de relación contractual (6 años) las partes se comportaron de manera uniforme y consistente con un contrato de naturaleza civil, siendo contrario a la buena fe contractual reclamarlo ahora como un vínculo laboral.

Respecto de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, alegó que no cumple los requisitos procesales de la acción del artículo 489 del Código del Trabajo, atendido que los hechos denunciados ocurrieron mientras estaba vigente la relación laboral y no con ocasión del término de ésta. En cuanto al fondo, luego de indicar los requisitos del acoso laboral, negando que se configurara en la especie, afirmó que no es efectivo que la Universidad ignorara al actor, pues en múltiples ocasiones sus autoridades dieron respuesta a las preguntas o requerimientos del actor, ya sea acogiendo o rechazando sus peticiones.

Tampoco habría existido persecución o animadversión en contra del actor en razón de su posición u opinión, pues siempre tuvo la libertad de señalar lo que estimara pertinente, cuestión que no fue censurada, reprimida u obstaculizada de ninguna forma; ni se modificó su horario de clases pues se encontraba excluido de la limitación de la jornada de trabajo, sin perjuicio de que, para efectos de la asignación de labores académicas, el actor se desempeñase como profesor “jornada completa”, debiendo



realizar una carga académica y administrativa de 44 horas semanales. Adiciona sobre el último punto que –para el segundo semestre de 2019– todas las horas de clases de la Facultad de Ciencias Sociales fueron modificadas, con el fin de ajustarlas a la nueva estructura organizacional de la universidad. Por último, indicó que no le son imputables los dichos proferidos contra el actor por otros assembleístas, pues se trata de un diálogo entre pares.

Alegó la inexistencia de los hostigamientos denunciados y, sobre la lesión del derecho constitucional a la no discriminación postulada en el libelo, negó que sus afirmaciones puedan configurar indicio alguno, puesto que no caben dentro de las hipótesis protegidas por dicho derecho, ya que no es posible desprender una afectación del principio igualitario por la opinión del demandante o su rol como assembleísta, ni que hubiere sido objeto de distinciones o diferenciaciones injustificadas o arbitrarias. En efecto, negó haber dado al actor un trato laboral diferenciado entre personas sustancialmente iguales y en situaciones comparables, precisando que la decisión de su despido no tuvo por motivo su participación en la Asamblea General, sino –muy por el contrario– en la disminución de la cantidad de docentes y, entre ellos, quienes tuviesen una menor evaluación docente, que es precisamente el caso del actor.

También negó los supuestos tratos diferenciados entre el actor y otros assembleístas, pues siempre se ha seguido el procedimiento estatutario aplicable a la desvinculación de un académico que ejerce dicho rol. Así, en todos los casos se habría informado previamente a la Junta Directiva, remitiendo todos los antecedentes que fundamentan la medida, luego de lo cual el Rector ejecuta la desvinculación solicitada por el Decano de la Facultad respectiva.

En todo caso, alegó que el despido del actor corresponde a un actuar proporcionado, pues es producto de la necesidad de reducir los costos de la universidad, explicando que la desvinculación cumplió con las formalidades legales y su contenido satisface el estándar fáctico exigible, mencionando como fundamento objetivo la modificación estructural de la universidad, que incluyó disminuir el número de facultades y escuelas (incluyendo el traspaso



de la Carrera de Psicología a la Facultad de Ciencias de la Salud), lo que tuvo como correlato la reducción del personal académico.

Por último, señaló que en el despido del actor se cumplió la normativa interna de la Universidad, explicando el contenido de la resolución N° 1536 del año 2015 y que –en cumplimiento de ella– el Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud (Patricio Rojas) informó al Rector (Santiago González) de la necesidad de eliminar el puesto servido por el actor y prescindir de sus servicios en el marco de la disminución de costos, en lo cual también habría influido el desempeño del denunciante, opacado por diversos reclamos. Por lo anterior, el señor Rector informó al Presidente de la Asamblea General de Socios y de la Junta Directiva, don Ricardo Napadensky, para que pusiera en conocimiento dichos antecedentes a la Junta Directiva.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la Junta Directiva presidida por el señor Napadensky, con fecha 26 de diciembre de 2019, habría procedido a adoptar el siguiente acuerdo:

“Acuerdo N° 1: En relación con los antecedentes enviados a la H. Junta Directiva por el Sr. Rector, en atención a la evaluación y solicitud efectuada por Sr. Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, don Patricio Silva, de lo informado por la Directora de la Carrera de Psicología, de la petición del Cuerpo Académico de la Carrera de Psicología, sedes Santiago y Región de Coquimbo, así como, en consideración al Acuerdo de la H. Junta Directiva, promulgado mediante Resolución N° 1536 de fecha 14 de abril de 2015, la Honorable Junta Directiva acuerda lo siguiente: Habiendo tomado conocimiento de los antecedentes enviados por el Sr. Rector y no teniendo observaciones ni objeciones a los mismos, en el sentido de aplicar en este caso la medida de pérdida de la calidad de académico de la Universidad Central de Chile, se recomienda en forma unánime al Sr. Rector, la aplicación rigurosa de lo señalado en los Estatutos y Reglamentos de la Universidad Central de Chile.”

En consideración del acuerdo indicado habría sido que el Rector de la demandada adoptó la decisión de poner término al contrato del actor, procediéndose al día siguiente al despido por la causal de necesidades de



la empresa, establecimiento o servicio. El mismo procedimiento se habría aplicado en el caso de contraste propuesto por el demandante, esto es, el de don Hernán Pape Larre.

Finalmente, alegó la procedencia del descuento del aporte del empleador al fondo de cesantía del actor y negó adeudar feriado proporcional pues el feriado anual de sus trabajadores se ejerce de manera colectiva en septiembre (una semana) y en el mes de febrero de cada año, no sin antes hacer presente que en el libelo ni siquiera se desarrolla por qué se adeudaría la cantidad solicitada.

Pidió tener por contestada la denuncia por vulneración de garantías constitucionales con ocasión del despido, declaración de relación laboral y cobro de prestaciones laborales, por opuesta la excepción de prescripción y, con el mérito de lo alegado rechazarla en todas sus partes, con costas. Se apoyó en los mismos hechos y defensas precedentemente indicados para contestar la demanda de despido injustificado, oponiendo la misma excepción, aunque invocando adicionalmente el artículo 168 del Código del Trabajo.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria llevada a cabo el 26 de junio de 2020, la parte demandante evacuó el traslado de la excepción de prescripción, rechazándosela.

A continuación se efectuó el llamado a conciliación, alcanzándose una parcial, que extinguió completamente la indemnización sustitutiva, pagándose parcialmente el feriado demandado (\$864.592) y la pretendida indemnización por años de servicio (\$20.158.875) a la que se le descontó el aporte del empleador al seguro de cesantía (\$4.079.677).

En la misma línea, se fijaron como pacíficos los siguientes hechos:

1. Los años de servicios reconocidos al demandante asciende a \$20.158.875.
2. Aporte empleador al seguro de cesantía durante la relación laboral \$4.079.677, cantidad descontada en el pago de finiquito por conciliación.



3. La relación laboral entre las partes terminó invocándose por el empleador necesidades de la empresa, con fecha 27 de diciembre de 2019, cumpliéndose las formalidades de comunicación.

Finalmente, se establecieron como hechos a probar los siguientes:

1. Haber sido sujeto el demandante de discriminación en su despido, debido a sus “opiniones políticas internas respecto del régimen de administración de la Universidad”

2. Existencia de necesidades de la empresa que obligara al despido del demandante, según los hechos contenidos en la carta de desvinculación.

3. Adeudarse al demandante feriado sobre aquel pagado a título de conciliación, en la afirmativa, periodo y monto adeudado.

4. Fecha de inicio de la relación laboral entre las partes y específicamente, haber existido esta relación laboral de manera continua o sin disolución, antes de la suscripción de contrato del año 2011, labores específicamente ejercidas por el demandante durante ese periodo.

5. En el afirmativa del anterior, estado de pago de las cotizaciones previsionales del demandante a la época del término y en la actualidad.

CUARTO: Que en audiencia de juicio desarrollada los días 22 de diciembre de 2020 y 11 de enero de 2021, la denunciante rindió la siguiente evidencia a fin de probar sus asertos:

Documental:

1. Anexo de contrato de prestación de servicios profesionales, de fecha 01 de julio de 2010.

2. Contrato de trabajo del actor, de fecha 15 de marzo de 2011.

3. Correo electrónico, de fecha 18 de agosto de 2016, dirigido por el actor a la comunidad universitaria. Sin perjuicio de la forma en que se ofreció y aceptó el instrumento, el tribunal deja asentado que se trata de una carta copiada en un correo electrónico enviado por el actor a su abogado con fecha 6 de febrero de 2020.



4. Impresión de pantalla que contiene noticia del sitio web de la Universidad Central de Chile.

5. Serie de tres correos electrónicos, de fechas 06 y 07 de julio, y 30 de octubre, todos de 2017, entre el actor, Neftalí Carabantes y Ricardo Napadensky.

6. Texto titulado "Pequeño manifiesto por un Instituto de Filosofía y Humanidades en la UCEN: Para una Idea de Universidad", escrito por el actor, de Julio de 2017.

7. Correo electrónico, de fecha 04 de septiembre de 2016, dirigido por el actor a Neftalí Carabantes.

8. Serie de dos correos electrónicos, de fechas 13 y 19 de marzo de 2017, entre el actor, Neftalí Carabantes y otros.

9. Serie de 4 correos electrónicos, de fechas 03 de octubre, 02 y 08 de noviembre de 2016, entre el actor y Neftalí Carabantes.

10. Correo electrónico, de fecha 24 de enero de 2017, dirigido por el actor a Juan Francisco Ortún. Sin perjuicio de la forma en que se ofreció y aceptó el instrumento, el tribunal deja asentado que se trata de una carta copiada en un correo electrónico enviado por el actor a su abogado con fecha 6 de febrero de 2020.

11. Correo electrónico, de fecha 17 de agosto de 2017, dirigido por el actor a Neftalí Carabantes. Sin perjuicio de la forma en que se ofreció y aceptó el instrumento, el tribunal deja asentado que se trata de una carta copiada en un correo electrónico enviado por el actor a su abogado con fecha 6 de febrero de 2020.

12. Serie de dos correos electrónicos, de fechas 28 de agosto y 03 de septiembre de 2018, dirigidos por el actor a Neftalí Carabantes.

13. Serie de 7 escritos presentados por el actor en la oficina de partes de la presidencia de la Junta Directiva, Secretaría General y Fiscalía de la Universidad, de fechas 26 de septiembre, 14 de octubre, 13 de noviembre (3 de dicha fecha), 29 de noviembre y 11 de diciembre, todos de 2019.



14. Correo electrónico, de fecha 26 de septiembre de 2016, enviado por el actor a Andrés Ruiz. Sin perjuicio de la forma en que se ofreció y aceptó el instrumento, el tribunal deja asentado que se trata de una carta copiada en un correo electrónico enviado por el actor a su abogado con fecha 6 de febrero de 2020.

15. Serie de 3 correos electrónicos, de fechas 03 de septiembre, 16 y 19 de octubre de 2017, entre el actor y Neftalí Carabantes.

16. Cuatro correos electrónicos, de fechas 18 y 29 de octubre, y 20 de noviembre, todos de 2018 y 16 de enero de 2019, enviados por el actor a Ricardo Napadensky.

17. Serie de 2 correos electrónicos, de fecha 28 de agosto de 2019, entre el actor y Alejandro Peña.

18. Correo electrónico, de fecha 03 de septiembre de 2019, dirigido por el actor a Alejandro Peña. Sin perjuicio de la forma en que se ofreció y aceptó el instrumento, el tribunal deja asentado que se trata de una carta copiada en un correo electrónico enviado por el actor a su abogado con fecha 30 de agosto de 2019.

19. Carta dirigida por Carolina Pezoa a Patricio Silva Rojas, de fecha 19 de diciembre de 2019, donde se adjunta carta firmada por docentes, de diciembre de 2019.

20. Carta dirigida por Patricio Silva Rojas a Santiago González Larraín, de fecha 18 de diciembre de 2019.

21. Carta dirigida por Santiago González Larraín a Ricardo Napadensky Bauzá, de fecha 19 de diciembre de 2019.

22. Carta de despido dirigida al actor, de fecha 27 de diciembre de 2019.

23. Carta dirigida por Santiago González Larraín a Ricardo Napadensky Bauzá, de fecha 02 de diciembre de 2020 (mal fechada por la demandada, porque la fecha correcta es el 02 de enero de 2020).

24. Carta dirigida por Ricardo Napadensky Bauzá al actor, de fecha 03 de enero de 2019 (debe decir 03 de enero de 2020).



25. Carta dirigida por Santiago González Larraín a Ricardo Napadensky Bauzá, de fecha 31 de julio de 2017.

26. Documento en que consta acuerdo de Junta Directiva, de fecha 08 de agosto de 2017.

27. Carta dirigida por Ricardo Napadensky Bauzá a Hernán Pape Larre, de fecha 09 de agosto de 2017.

28. Correo electrónico, de fecha 28 de octubre de 2019, enviado por Miguel Marticorena Araya, que tiene entre sus destinatarios al actor, y que contiene calendario con proceso de licenciatura de la Carrera de Psicología 2019.

29. Correo electrónico, de fecha 29 de noviembre de 2019, enviado por Miguel Marticorena Araya, que tiene entre sus destinatarios al actor.

30. Correo electrónico, de fecha 13 de enero de 2020.

31. Convenios de desempeño del actor, por los años 2013 y 2018.

32. Dos certificados emitidos por Patricio Silva Rojas, del mes de abril de 2020.

33. Estatutos de la Universidad Central de Chile.

34. Resolución N° 377, del 17 de abril de 2006, que contiene reglamento de funcionamiento de la Asamblea General de Socios de la UCEN.

35. Serie de 27 boletas de honorarios electrónicas emitidas por el actor entre los meses de abril de 2009 y marzo de 2011.

36. Set de 20 evaluaciones docentes del actor, entre el segundo semestre del año 2014 y segundo semestre del año 2016.

37. Set de 20 evaluaciones docentes del actor, entre el segundo semestre del año 2016 al segundo semestre del año 2018.

38. Set de 5 evaluaciones docentes del actor del segundo semestre de 2018.

39. Correo electrónico, de fecha 03 de enero de 2020.



40. Calendario de admisión 2020 para carreras vespertinas de la demandada.

41. Calendario proceso de admisión 2020 de la demandada.

42. Resolución N° 1536, de fecha 14 de abril de 2015, emitida por la demandada.

Testimonial: Prestó declaración don Álvaro Alfonso Villagrán Mateluna, cédula de identidad N° 18.569.421-6, de lo cual se dejó registro en audio.

Exhibición de documentos: La parte demandada exhibió a satisfacción de la parte actora:

1. Acta de la reunión ordinaria de la Asamblea General de Socios, de fecha 17 de agosto de 2017, la que no se encuentra digitalizada en SITLA pero sí allegada materialmente.

2. Acta de la reunión ordinaria de la Asamblea General de Socios, de fecha 09 de enero de 2020, la que no se encuentra digitalizada en SITLA pero sí allegada materialmente.

3. Actas de todas las reuniones de la Asamblea General de socios, de carácter ordinaria o extraordinaria, en que haya tenido participación el actor, las dos sesiones que el demandante denuncia que se le habrían proferido malos tratos por otros personeros de la Universidad y de sesiones de los dos últimos años que se discutieron balances en la Universidad años los años 2018 y 2017. Dichas actas no se encuentran digitalizadas en SITLA pero sí allegada materialmente

4. Convenios de desempeño del actor, por los años 2015, 2016, 2017 y 2019.

5. Planeaciones académicas de las asignaturas de "Epistemología para las ciencias sociales" e "Individuo y sociedad moderna", por los años 2009 y 2010, en las sedes de La Serena y de Santiago.

6. Cartas de despido ocurridos de los docentes desvinculados al término del año académico 2019.



QUINTO: Que, a su turno, la denunciada rindió los siguientes medios de prueba en abono de sus afirmaciones:

Documental:

1. Contrato de prestación de servicios a honorarios suscrito entre el actor y la Universidad de fecha 1 de marzo de 2006 (DESISTIDA PERO ALLEGADA EN CUSTODIA).

2. Anexo de contrato de prestación de servicios a honorarios suscrito entre el actor y la Universidad de fecha 1 de marzo de 2010.

3. Contrato de trabajo de fecha 15 de marzo de 2011 suscrito entre el actor y la Universidad.

4. Anexo de contrato de trabajo de 1 de diciembre de 2012 suscrito entre el actor y la Universidad.

5. Anexo de contrato de trabajo de 1 de diciembre de 2014 suscrito entre el actor y la Universidad.

6. Anexo de contrato de trabajo de 1 de diciembre de 2015 suscrito entre el actor y la Universidad.

7. Registro de boletas de honorarios emitidas por el actor por el período comprendido entre marzo de 2009 a febrero de 2011.

8. Estatuto orgánico de la Universidad Central de Chile.

9. Resolución N° 377 que Aprueba el Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea General Universidad Central de Chile de fecha 17 de abril de 2006.

10. Resolución N° 1536 que Promulga Acuerdo de la H. Junta Directiva sobre Asamblea General de la Universidad Central de Chile de fecha 14 de abril de 2015.

11. Acta de proclamación de fecha 23 de junio de 2016.

12. Registro histórico de cátedras del actor.

13. 22 correos electrónicos intercambiados entre el actor y el señor Neftalí Carabantes.



14. Carta de fecha 5 de diciembre de 2019 enviada al actor por el señor Neftalí Carabantes.

15. Resolución N° 835 de 21 de enero de 2019.

16. Correo electrónico de 21 de enero de 2019.

17. Plan de reorganización de Facultades.

18. Listado de desvinculaciones de enero de 2020.

19. 32 Cartas de despido.

20. Oficio N°1203/2016de fecha 13 de septiembre de 2016.

21. Carta de término de contrato del actor de fecha 27 de diciembre de 2019.

22. Memorándum 83 de fecha 8 de noviembre de 2018.

23. Presentación denominada “Planeación docente 2020” de diciembre de 2019.

24. Comprobante de vacaciones de los meses de enero de 2018 y enero de 2017.

25. Compromiso de desempeño del año 2017.

26. Certificado de cotizaciones previsionales por el período comprendido entre marzo de 2011 a diciembre de 2019.

27. Liquidaciones de remuneraciones del actor de julio a diciembre de 2019.

28. Evaluación docente del año 2019.

El tribunal deja constancia que, al incorporar sus instrumentos, la demandada se refirió –en bloque– a los que constaban en acta de audiencia preparatoria, pues el tribunal consultó expresamente si se refería a los 28 documentos allí señalados, siendo además los mismos documentos que había previamente digitalizado mediante escrito de 20 de diciembre de 2020 y que corresponden íntegramente a los que entregó materialmente en el tribunal y que se encuentran en custodia.



Testimonial: Depusieron, según consta en registro de audio, las siguientes personas:

1. Neftalí Carabantes Hernández, cédula de identidad N° 8.608.030-3.
2. Patricio Silva Rojas, cédula de identidad N° 4.898.178-K.

Exhibición de documentos: La parte demandante exhibió, a satisfacción de su contraparte:

1. contratos de trabajo y/o contratos de prestación de servicios a honorarios que obren en poder del demandante y que hayan sido suscritos durante el período comprendido entre los meses marzo de 2009 y febrero de 2011, con exclusión de los suscritos con la Universidad Central de Chile. Sin perjuicio de darse por cumplida la diligencia por quien la solicitó, dichos contratos no constan digitalizados en SITLA.

2. Carta dirigida por Carolina Pezoa a Patricio Silva Rojas, de fecha 19 de diciembre de 2019, donde se adjunta carta firmada por docentes, de diciembre de 2019.

3. Carta dirigida por Patricio Silva Rojas a Santiago González Larraín, de fecha 18 de diciembre de 2019.

4. Carta dirigida por Santiago González Larraín a Ricardo Napadensky Bauzá, de fecha 19 de diciembre de 2019.

5. Carta dirigida por Ricardo Napadensky Bauzá a Hernán Pape Larre, de fecha 09 de agosto de 2017.

Oficio: ISAPRE COLMENA GOLDEN CROSS S.A. (N° 180/2020 de 17 de diciembre de 2020) que allegó certificado de cotizaciones previsionales del actor entre marzo de 2009 y febrero de 2011, apareciendo todos los meses pagados por él mismo.

SEXTO: Que, ponderada la prueba en conformidad a la sana crítica y con respeto a los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, este juez tiene por asentado lo siguiente:

1° Que, con mérito en las boletas de honorarios allegadas por el actor bajo el N° 35 de su instrumental, se tiene por acreditado que prestó



servicios a la demandada como docente, desde febrero de 2009 a enero de 2011, percibiendo una contraprestación dineraria mensual que osciló entre \$730.696 y \$1.278.310.

Pese a que la documental exhibida por la demandada sólo da cuenta que el actor dictó dos cátedras el primer semestre de cada año, la estabilidad temporal de los valores pagados al demandante por sus servicios, permiten presumir que dichas condiciones se repitieron el segundo semestre de los años 2009 y 2010.

Además, de la misma instrumental allegada por el denunciante, se tiene que los servicios no fueron prestados con exclusividad para la demandada, desde que las boletas de honorarios emitidas a ésta no son correlativas, y que entre octubre de 2010 y enero de 2011 percibió ingresos adicionales por charlas o publicaciones para la demandada en tres ocasiones, por valores no superiores a \$130.000. Finalmente, del certificado de don Patricio Silva Rojas, decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la demandada, se tiene por efectivo que el actor coordinó el encuentro “En las Fronteras de las Ciencias Sociales” los años 2009 a 2013.

2° Que las partes suscribieron contrato de trabajo para que el demandante prestara servicios, a contar del 1 de marzo de 2011, como profesor por jornada en la Escuela de Psicología dependiente de la Facultad de Ciencias Sociales de la demandada, con exclusión de limitación de jornada, pactándose una remuneración mensual bruta de \$1.600.000. Lo anterior consta en el respectivo contrato allegado por ambas partes.

3° Que con fecha 23 de junio de 2016 el actor fue declarado electo para integrar de la Asamblea General de Socios de la demandada en representación de su Facultad de Ciencias Sociales, según consta en Acta de Proclamación de la Junta Electoral, de la misma fecha, allegada por la demandada bajo el N° 11 de su instrumental.

Conforme con el artículo 2° del Reglamento de la Asamblea General de la demandada, el actor fue electo para desempeñar dicho cargo por 5 años, y –a los pocos meses de encontrarse en ejercicio– comenzó a solicitar al Secretario General de la demandada –y Ministro de Fe de la misma Asamblea– el acta que aprobaba los sueldos de la Junta Directiva



(mail 4 de septiembre de 2016), invitándole dicho personero a revisarla en sus dependencias el día 17 de noviembre de 2016 (mails de 8 y 14 de noviembre de 2016), de lo cual no obtuvo respuesta por parte del actor. Sin embargo, conforme lo indicado por el mismo Secretario General de la demandada, don Neftalí Carabantes, al prestar declaración en calidad de testigo de dicha parte, indicó que esta reunión se habría realizado, entregándole copia del acta solicitada, aclarando en el contra-interrogatorio que no entregó las actas que trataban de las remuneraciones indicadas en virtud de la protección legal a la vida privada y porque –ante el volumen de información solicitada por el actor y previa consulta al Fiscal de la demandada– había decidido proceder así. Dicha solicitud fue reiterada por el actor en el año 2018 (correos de 28 de agosto y 3 de septiembre), sin que –en dicha ocasión– se le respondiera.

Con posterioridad, el actor solicitó al mismo personero incluir puntos a la tabla de la Asamblea General (mail 19 de marzo de 2017), de lo cual obtuvo respuesta negativa y fundada por la misma vía (mail de 29 de marzo de 2017); así como rectificar acta de 17 de agosto de 2017 (correo de 19 de octubre de 2017) para que quedara constancia que otro asambleísta lo había tratado de “impúdico y grosero”, de lo cual consta respuesta positiva en el proceso (Nº 14 de la documental de la demandada y acta respectiva exhibida por la misma parte).

Finalmente, con mérito en el set de presentaciones del actor allegadas bajo el Nº 13 de su instrumental, se evidencia que desde el 26 de septiembre de 2019 y mediante escritos, el actor comenzó insistentemente a solicitar todas las actas de la Asamblea General desde el año 2012 a 2019, de lo cual no obtuvo respuesta inmediata, por lo que solicitó al Fiscal de la demandada resolver el conflicto, de lo cual tampoco consta respuesta. Sin perjuicio de lo anterior, con fecha 5 de diciembre de 2019, el Secretario General de la demandada reiteró, mediante carta dirigida al actor, que le invitaba a concurrir a sus dependencias a revisar todas las actas que solicitaba. En el mismo set de presentaciones, consta la de 14 de octubre de 2019 en que solicita corregir acta de Asamblea General de 26 de septiembre de 2019, para que se incluyeran expresiones hostiles de dos



asambleístas respecto a su persona, de lo cual tampoco hay evidencia de respuesta.

4° Que entre octubre de 2018 y enero de 2019 el actor remitió cuatro correos electrónicos al Presidente de la Asamblea General de la demandada, señor Ricardo Napadensky, solicitándole aclarar ciertas informaciones, entre las que la más importante era la efectividad que las carreras de la Facultad de Ciencias Sociales pasarían a otras Facultades. Ninguno de dichos correos electrónicos obtuvo respuesta.

5° Que, según consta en las actas de la Asamblea General de la demandada exhibidas por ésta, el actor fue el único voto en contra de aprobar la memoria institucional y el balance del año 2016; posición que reiteró el año 2017, aunque esta vez no en solitario.

Además, consta de los documentos allegados por la parte denunciante bajo el N° 6 de su prueba, así como de los correos electrónicos dirigidos al Presidente de la Asamblea General (instrumental N° 16), que éste discrepaba del proyecto de Universidad que se estaba delineando entre los años 2016 y 2018.

6° Que, mediante correo de 28 de agosto de 2019, el actor reclamó de la asignación de sus horarios de clase, los que calificó de hostiles por ser inconsultas las modificaciones respecto al semestre anterior. No consta respuesta en el proceso.

7° Que, conforme con resolución de la demandada N° 835, de 21 de enero de 2019 (N° 15 de su instrumental), consta que efectuó una reestructuración orgánica de sus Carreras y Facultades, lo que implicó que la Carrera de Psicología pasara a la Facultad de Ciencias de la Salud, lo cual fue informado a la comunidad universitaria según se desprende de los documentos signados con los números 16 y 17 de la demandada.

8° Que el despido del actor se produjo el 27 de diciembre de 2019 por la causal de necesidades de la empresa, según consta en carta de despido allegada por ambas partes, expresándose como fundamento los *“importantes cambios en su estructura y organización, como lo ha sido la disminución de facultades y escuelas”*, advirtiendo *“la necesidad de realizar*



un ajuste de dotación” que “ha considerado la capacidad, evaluación y desempeño académico”.

En forma previa (carta de 18 de diciembre de 2019), el actor había sido denunciado por la Directora de la Carrera de Psicología, doña Carolina Pezoa Carrillos, al señor Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, don Patricio Silva Rojas, por incumplimiento de aspectos administrativos tales como jornada de trabajo en lo relacionado a los primeros bloques de clase, así como de dificultades de comunicación con sus coordinaciones. También dio cuenta que al actor deterioraba el clima laboral del estamento académico con su conducta, para lo cual adjuntaba una carta de 10 académicos de psicología que solicitaron que no siguiera formando parte de dicho equipo de carrera. Lo anterior se tiene por efectivo por los documentos respectivos, allegados por la demandante y solicitados por su contraparte como exhibición documental.

Por otro lado, mediante carta de la misma fecha, incorporada de la misma forma, y añadiendo como fundamento que la Carrera de Psicología presentaba un déficit de profesores de su disciplina, es que el Decano señor Silva Rojas informó –tanto al Rector de la Universidad Central como al Presidente de su Asamblea General y Junta Directiva– la decisión conjuntamente adoptada con la Directora de la Carrera de Psicología referida a prescindir de los servicios del actor en dicha Facultad y reconvertir su cargo para un docente psicólogo de jornada completa.

Finalmente, la materialización de la desvinculación del actor fue informada por el Rector de la demandada al Presidente de su Asamblea General mediante escrito de 2 de enero de 2020 (que las partes reconocen estar mal fechada el 2 de diciembre anterior), y por éste al actor al día siguiente de la misma forma. Lo anterior se acreditó con los documentos números 23 y 24 de la parte demandante.

9° Que, con fecha 31 de julio de 2017, el Rector de la demandada informaba al Presidente de su Asamblea General y de su Junta Directiva que el Comité de Ética de la Universidad le solicitaba que –en virtud de acuerdo ejecutoriado– fuese desvinculado de sus actividades académicas el profesor Hernán Larre Pape, lo que fue recomendado por la Junta Directiva



el 8 de agosto de 2019 y el hecho que dejaba de integrar la Asamblea general al día siguiente. Lo anterior se acreditó con los documentos signados con los números 25, 26 y 27 de la prueba de la parte actora.

10° Que la resolución N° 1536 de la demandada, de fecha 14 de abril de 2015, promulgó un acuerdo de la Junta Directiva que dispuso lo siguiente, conforme se lee en su texto allegado por ambas partes:

“En el caso de los académicos que integran la Asamblea General como socios activos, toda medida que se oriente a cambiar su condición docente, de manera previa y directa, será informada a la Junta Directiva, remitiendo todos los antecedentes que fundamentan la medida, para su conocimiento.

La Junta Directiva evaluará la medida y sus antecedentes, y emitirá su opinión al Rector, para que éste ejerza las atribuciones que sean pertinentes”.

RECONOCIMIENTO DE RELACIÓN LABORAL ANTERIOR A LA SUSCRIPCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

SÉPTIMO: Que parece importante destacar que la tesis fáctica del actor descansa en que, sin perjuicio de reconocer la existencia de una contratación a honorarios, las funciones que desarrolló en ese periodo fueron las mismas que empezó a desarrollar en marzo de 2011 cuando suscribió contrato de trabajo, esto es, docente de aula y representante académico en condiciones de subordinación y dependencia, sin indicar jornada sino únicamente que el 2009 dictó 2 cátedras en las sedes de La Serena y Santiago, totalizando 5 cursos.

La teoría del caso de la demandada es simplemente que en ese periodo no se configuró la relación laboral, sino por honorarios, reconociendo que servía como docente para dos cátedras, en cuyo desarrollo gozaba de libertad para el tratamiento de las materias, debiendo seguir únicamente el programa de la asignatura, y que sólo debía asistir a dependencias de la demandada en el horario estrictamente necesario para cumplir con el servicio profesional comprometido.



OCTAVO: Que, al haberse negado la existencia de la relación laboral continua, correspondía al actor acreditarla. Al efecto, el artículo 7° del Código del Trabajo, establece que: *“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”*, de lo cual es posible concluir que son requisitos para que estemos ante un contrato de trabajo los siguientes: i) la prestación de servicios, ii) que dichos servicios sean prestados en forma personal, iii) que por estos servicios se reciba una contraprestación en dinero, y iv) que esos servicios se desarrollen bajo subordinación y dependencia.

Los tres primeros requisitos no son controvertidos entre las partes, más allá de la denominación y/o calificación jurídica que cada parte le atribuya. En efecto, las partes no discuten la existencia de una prestación de servicios personales por el demandante y de una contraprestación en dinero por la demandada, con la única diferencia que el actor los calificaba contractualmente como laborales y por ello al pago lo denominaba “remuneración”, en tanto que la demandada los calificaba como prestación de servicios civiles y por ende la contraprestación en dinero la denominaba simplemente “pago de servicios”.

NOVENO: Sobre el vínculo de subordinación y dependencia, la jurisprudencia y doctrina reiteradamente han sostenido que estamos ante un tipo jurídico y no un concepto, lo que tiene importancia, ya que al no estar definido por el legislador nos encontramos ante una figura indeterminada y que tiene que ser establecida por el tribunal, un tipo jurídico que puede ser construido en base a una serie de elementos, pero que no necesariamente deben estar siempre presentes los mismos. Así, se entenderá que hay subordinación y dependencia cuando el tribunal estime que, en el caso concreto, existen suficientes indicios de laboralidad.

Sobre este tipo jurídico, la doctrina y jurisprudencia española lo ha definido como *“un estado voluntario de sumisión continuada del trabajador respecto a su empleador, cuyas órdenes, instrucciones y reglas se halla en el deber de cumplir por efecto del contrato de trabajo”*; lo cual implica que el



vínculo laboral se caracteriza por la imposibilidad de movimiento y decisión del trabajador respecto a una tarea en un lapso determinado de tiempo. Por otra parte, nuestra Excma. Corte Suprema ha señalado lo siguiente al respecto:

"Sexto: Que el vínculo laboral se manifiesta en la continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones y la subordinación a controles e instrucciones impartidas por el empleador a cuyo acatamiento debe sujetarse el dependiente" (Rol N° 7471-2009); y

"Décimo: Que el concepto de subordinación o dependencia no ha sido definido por la ley y su significación se ha circunscrito casi exclusivamente a una de naturaleza jurídica entre empleador y trabajador, aun cuando en esos términos no sólo es propia de una relación laboral, sino también de otras formas de vinculación, tanto civiles como comerciales, por lo tanto, se dificulta su caracterización para estos efectos. En el decir de los autores William Thayer A. y Patricio Novoa Fuenzalida, "esta nota adquiere ribetes específicos en tanto cuanto se articula justamente con otras que caracterizan a la relación de trabajo, esto es, cuando se da en una relación jurídicopersonal estable. En esta forma la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo" (Manual de Derecho del Trabajo, William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, Editorial Jurídica de Chile, Tercera edición, 1998). Agregan los autores que, jurisprudencialmente, en este aspecto de la relación laboral, se alude al poder de mando del empleador, reflejado principalmente en dos aspectos: la facultad de impartir instrucciones al trabajador y la prerrogativa de organizar y dirigir las labores, lo que supone necesariamente, la fijación de horarios, cumplimiento de órdenes, fiscalización, etc" (Rol N° 259-2011).

Finalmente, sobre este tipo jurídico la Dirección del Trabajo en ORD. N° 490/49 de 1° de febrero de 2000, ha resuelto: *"...que el vínculo de subordinación y dependencia se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como:*



a) *La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.*

b) *La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.*

c) *Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.*

d) *El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.*

e) *Por último, las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador”.*

DÉCIMO: Teniendo presente las consideraciones precedentes, respecto al elemento tipificante del contrato de trabajo, la demandante no cumplió con la carga de acreditar que –en los hechos– los servicios que prestó para la demandada lo fueron en forma subordinada y dependiente, pues para desacreditar lo consignado en las boletas de honorarios, se apoyó solamente en el certificado de un personero de la demandada que le reconoce la ejecución de actividades de coordinación para un encuentro académico de carácter anual. La prueba testimonial de la parte demandante nada aportó sobre este punto.

En efecto, no es posible desatender lo que evidencian los documentos allegados al proceso, pues no hay prueba “viva” que los desvirtúe, pese a haberse articulado la demanda –sin decirlo– en el principio de primacía de la realidad. Así, de relacionar los hechos acreditados en el



Nº 1 y 2 del motivo SEXTO, se concluye que no existe evidencia que durante los años 2009 y 2010 (como indica su petitorio) el actor haya servido una jornada de trabajo equivalente a la que desempeñó una vez que suscribió contrato de trabajo, siendo de su carga acreditar su afirmación relativa a que *“las funciones posteriores a la firma del mismo, en marzo de 2011 fueron las mismas que ejercía durante el año 2010”* (como alega en su demanda) , lo que ciertamente no hizo, pues no existe evidencia testimonial ni confesional al respecto, lo cual era indispensable para acreditar sus dichos. Por el contrario, los montos pagados como honorario y remuneración mensuales en cada periodo, dan cuenta que ello no es efectivo.

No obsta a la conclusión anterior, el documento exhibido por la demandada como planeaciones académicas de las asignaturas “epistemología de las ciencias sociales” e “individuo y sociedad moderna” por los años 2009 y 2010, en los que se reconoce que el demandante dictó esas cátedras en el primer semestre de cada año, siendo imposible colegir los horarios semanales en que debía dictarlos, pues lo allí consignado da cuenta que el actor debía estar al mismo tiempo en dos ciudades dando la misma cátedra, como por ejemplo con “epistemología para las ciencias sociales” que debía dictar hasta las 17:10 horas del lunes en Santiago y a las 17:20 horas del mismo día en La Serena.

Por lo demás, las labores desempeñadas por el actor para la demandada –según se lee en la glosa de las boletas de honorarios– correspondían a docencia, por lo que resultan compatibles con la autonomía funcional que caracteriza la modalidad de contratación civil de que dan cuenta los documentos incorporados al proceso, los que no fueron desvirtuados de manera alguna. Por último, según se tuvo por acreditado, los servicios tampoco fueron prestados con carácter de exclusividad para la demandada.

Por las consideraciones anteriores y teniendo en cuenta que, de los hechos asentados por el tribunal en los considerandos precedentes, no se colige que existiera la subordinación o dependencia en la prestación de los servicios, tal como exige el artículo 7º del Código del Trabajo para dar por configurada una relación laboral, ya que no es posible calificar como una



obligación del demandante mantenerse por un determinado lapso de tiempo a las órdenes de la demandada, ni que ésta dictara instrucciones o desplegara controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las tareas encomendadas a aquel, ni que dichas tareas hayan tenido la estabilidad y continuidad que son características de un vínculo de tipo laboral.

Por tanto, no habiéndose acreditado por quien tenía la carga de hacerlo que la prestación de servicios se desarrollara bajo dependencia y subordinación, se concluye que no ha existido un vínculo regido por el Código del Trabajo entre las partes del juicio, debiendo –por tanto– rechazarse la acción de reconocimiento de relación laboral anterior al 1 de marzo de 2011.

Por los mismos fundamentos, se rechazará la petición de declarar la nulidad del despido del actor, pues el periodo en que se denuncia la falta de entero de cotizaciones de seguridad social no estuvo regido por el Código del Trabajo, siendo –en consecuencia– improcedente aplicar la sanción establecida en el inciso 5º del artículo 162 del mismo cuerpo de leyes.

VULNERACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES

UNDÉCIMO: Que la acción de tutela de derechos fundamentales fue incorporada a través de la Ley N° 20.087, buscando con ello la protección y resguardo de algunos derechos fundamentales del trabajador al interior de su relación laboral, ya sea mientras ésta se desarrolla o bien al finalizar la misma, con el fin de restablecer el ejercicio del derecho lesionado o la reparación del daño producido, consagrando con esto el reconocimiento del trabajador como ciudadano en el marco de sus relaciones laborales y con ello evitar el abuso en el ejercicio de la potestad de mando del empleador. En la especie, se alegó la vulneración de los derechos fundamentales con ocasión del despido, particularmente un despido discriminatorio en razón de sus opiniones políticas relativas al régimen de administración de la Universidad y que su desvinculación no cumplió con los requisitos que la propia demandada se ha impuesto mediante la resolución N° 1536/2015, la que fue íntegramente cumplida en el caso del profesor y asambleísta don Hernán Larre Pape.



El principio de prohibición de la discriminación se encuentra recogido en el ordenamiento jurídico en el artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental, aunque enfocada más en la libertad de contratación; y en el artículo 2° del Código del Trabajo en forma más sustancial, entendiendo por tales las distinciones de trato negativas que carecen de justificación en el ámbito laboral, lo que las convierte –como se suele decir– en arbitrarias. De este modo, el empleador lesiona este derecho cuando –en palabras del profesor Ugarte Cataldo– adopta un trato que afecta negativamente al trabajador, sin tener una justificación legítima que respalde esa conducta.

Así, el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo dispone: *“Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”*

Como sostiene el profesor Eduardo Caamaño, la discriminación es un concepto valórico determinado, que importa la idea de un tratamiento desigual injustificado, que carece de fundamentación objetiva y razonable que permita calificarla como legítima. Así, habrá discriminación cuando se acredite una conducta que implica distinguir a dos personas en base a un criterio elegido por el agente (denunciado) y que es calificado como injustificado o arbitrario por el tribunal.

Por tanto, en el caso de autos, para que estemos frente a una vulneración del derecho a no ser discriminado por opinión política, deberemos dar por acreditado que el trato dado al actor por parte de la demandada al cesar la relación laboral ha sido diferente a otros trabajadores, pero –además– que dicho trato diferente carece de justificación o razonabilidad, de forma tal que se torne en arbitrario.

DUODÉCIMO: Por otra parte, según ya lo han dicho la doctrina y la jurisprudencia, el procedimiento de tutela laboral busca la protección judicial



efectiva de los derechos de los trabajadores y una forma de lograrlo consiste en la prueba indiciaria que nuestro legislador contempló en el artículo 493 del Código del Trabajo, introduciendo una reducción probatoria consistente en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega. Esta técnica, como lo ha señalado el profesor José Luis Ugarte Cataldo, no consiste en una inversión del *onus probandi*, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

Reconocido lo anterior, es necesario, despejar como primer tema relevante si la parte denunciante cumplió con este estándar probatorio. Al efecto, el tribunal concluye que se acreditaron los siguientes respecto al despido discriminatorio:

1) Que durante el período que alcanzó a ejercer como asambleísta, la autoridad universitaria haya ignorado de forma sistemática los requerimientos de información que solicitó el denunciante especialmente a partir de fines de septiembre de 2019, conforme se concluyó en el punto 3º del motivo SEXTO, existiendo como única respuesta a dichos requerimientos una carta del Secretario General de la demandada, fechada el 5 de diciembre de 2019, lo que se considera absolutamente extemporáneo, cuando no irrespetuoso, considerando que la respuesta se entrega con 90 días de desfase respecto de quien integra el órgano colegiado de más alto nivel de la Universidad Central de Chile, según rezan tanto el artículo 13 de sus Estatutos de la demandada como el artículo 1º del Reglamento de Funcionamiento de su Asamblea General.

Abona a dicha conclusión el que –entre octubre de 2018 y enero de 2019– el actor haya sido completamente ignorado en sus requerimientos dirigidos por correo electrónico al Presidente de la Asamblea General de la demandada, señor Ricardo Napadensky.



2) Que el despido del actor se produjo con vulneración de la normativa interna, específicamente de la resolución número 1536/2015, a diferencia del caso de don Hernán Pape Larre. Ello es efectivo conforme se concluye de relacionar los puntos 8º y 9º del considerando SEXTO, además del punto 10º del mismo, pues –por una parte– la denunciada no acreditó su afirmación de que la decisión fue puesta en conocimiento de la Junta Directiva y ésta recomendó aplicar rigurosamente los Estatutos y Reglamentos a través de un acuerdo específico, y –por otra– porque ello sí sucedió en el caso del académico Hernán Larre Pape, tal como exige el párrafo 2º de la Resolución N° 1536/2015 de la demandada en el sentido que debe emitir su opinión al Rector para que éste ejerza sus atribuciones para la desvinculación de académicos que integran la Asamblea General.

3) Que su despido se produce faltando aproximadamente un año y medio de ejercicio como asambleísta, lo que de por sí es sospechoso, pues un cargo de elección popular para representar al estamento académico en el órgano colegiado más importante de la demandada, por regla de lógica y simple criterio debería ser –en la práctica– inviolable mientras se encuentre vigente, aunque ello no esté consagrado estatutariamente. Abona a la sospecha el hecho que se haya usado una causal tan genérica como la de necesidades de la empresa, cuyo ejercicio es –en más grande medida que las de los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo– potestad del empleador.

4) Que, para desvincular al actor, la demandada expresara razones distintas a las correspondientes a las necesidades de la empresa indicadas en la carta de despido. En efecto, conforme se concluyó en los puntos 7º y 8º del considerando SEXTO, mientras la carta de despido sólo alude a los cambios estructurales de Facultades y Escuelas –que por lo demás se encuentran acreditados– como fundamento de la necesidad de realizar ajustes de dotación, también hay evidencia respecto a que las razones del despido del actor tienen que ver con incumplimientos administrativos relativos a su jornada de trabajo principalmente, así como que su conducta deterioraba el clima laboral del estamento académico, existiendo una petición formal de 10 profesores de la Carrera de Psicología para que no siguiera formando parte de dicho equipo. A lo anterior se adicionó –al



momento de informarse la decisión adoptada conjuntamente por la Carrera y la Facultad al Rector y la Asamblea General– que “psicología” presentaba un déficit de profesores de su disciplina, por lo que era necesario reconvertir el cargo del actor para un docente psicólogo de jornada completa. Ello implica que las razones dadas en la carta de despido para despedir al actor resultan opacas, pues no son del todo ciertas en tanto son incompletas.

Que, por otro lado, el tribunal descarta como indicios de vulneración: i) los cambios en la distribución de los horarios de clase del actor, ya que su contrato lo obligaba a servir a tiempo completo, no pudiendo escudarse en que sus clases fueran en horarios totalmente convenidos; ii) haber ejercido activa y críticamente su rol de asambleísta, desde que ello es precisamente lo que de un cargo como ese se espera, siendo –además– de toda lógica que se produjeran diferencias de opinión como las que da cuenta el punto 5º del motivo SEXTO; y iii) que su despido se haya producido antes del cierre del año académico, pues el contrato de trabajo no limita el ejercicio de dicha prerrogativa patronal. Tampoco tienen la entidad mínima para ser considerados indicios –no postulados– de acoso laboral las diferencias legítimas sobre la propuesta del actor respecto de un Instituto de Humanidades o el “fastidio” de un ayudante informal del actor por parte de las autoridades de la Carrera de Psicología, esto último –además– insuficientemente acreditado pues sólo declaró el supuesto afectado.

DÉCIMO TERCERO: Que, en las anotadas circunstancias, el tribunal alcanza convicción suficiente que el despido del actor –contrario a lo escasamente explicado en la misiva respectiva– tuvo por motivo las posiciones que éste adoptó respecto a la política institucional de la demandada en su calidad de asambleísta, atendida la correlación temporal de los hechos indicados bajo los números 1) a 4) del considerando precedente, los que denotan –por una parte– que la demandada ignoró al actor en sus peticiones de forma sistemática y que no esperó al término de su cargo de representación popular para despedirlo, arguyendo sólo una parte de los antecedentes que tuvo en vista para adoptar la decisión de aplicar la causal de necesidades de la empresa, y –finalmente– sin dar cumplimiento a su propia normativa interna, configurando un tratamiento



desigual en cuanto a lo actuado en el caso de contraste propuesto en el libelo.

Las alegaciones de la demandada no resultan aptas para explicar la diferencia anotada, desde que se circunscribieron a la efectividad de un proceso de re-estructuración orgánica y a simplemente negar que haya ignorado al actor en sus peticiones y que su despido se haya efectuado por razones no indicadas en la carta de despido o que no se haya cumplido con la normativa interna, lo que ha sido desacreditado completamente al valorarse la evidencia rendida.

Por otra parte, se rechazará la alegación de que el libelo no cumpliría los requisitos procesales atendido que algunos hechos habían ocurrido durante la relación laboral, ya que tratándose inequívocamente de una acción de tutela “*con ocasión*” del término de los servicios del actor, la utilidad que estos antecedentes pueda tener queda circunscrito a las circunstancias en que se haya verificado dicho término, es decir, únicamente vinculados a las lesiones a su derecho constitucional a no ser discriminado al decidirse e implementarse su desvinculación, que es precisamente lo que se ha hecho.

Finalmente, también se rechazará la alegación –efectuada en las observaciones a la prueba– de que no concurre ninguna de las categorías sospechosas que establece el artículo 2º del Código del Trabajo, lo que no es efectivo, puesto que –como se viene diciendo– el acto lesivo consistente en despedir al actor tiene por fundamento no explicitado la opinión política expresada por éste respecto a la administración de la Universidad denunciada, fundamento que no resulta legítimo, lo que además implicó una diferencia de trato que no sólo alteró la oportunidad del actor de mantener su empleo, sino también que fuera desvinculado sin que se cumpliera rigurosamente con el procedimiento establecido para tal efecto por la propia demandada.

Que habiéndose constatado un despido vulneratorio de derechos fundamentales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, se hará lugar a las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, incrementada esta última en los términos demandados



(30%); así como a la indemnización especial en el equivalente a 6 remuneraciones, por tratarse de un despido en el cual no se acreditó una afectación a la salud mental del trabajador. Además, se rechazará la petición de re-incorporación, desde que el tribunal no divisa caracteres de gravedad que exorbiten lo ínsito en el hecho de acoger la acción protectora de las garantías fundamentales.

DÉCIMO CUARTO: Que, para efectos de determinar la última remuneración de la denunciante se considerará toda la remuneración pactada entre las partes, ya que el artículo 489 del Código del Trabajo en su inciso 5° establece una indemnización distinta a la contemplada en los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, por lo que no resulta procedente limitarla de conformidad a lo que disponen los artículos 172 y 41 del mismo cuerpo de leyes, al disponer la primera norma expresamente que la referida indemnización se paga de acuerdo a la última remuneración mensual sin hacer distinción ni referencia alguna, la que en este caso corresponde a \$2.239.875 según la última liquidación de remuneración allegada por la denunciada al proceso (diciembre de 2019). Así, conforme con la conciliación parcial arribada en audiencia preparatoria, nada se adeuda por la indemnización establecida en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO: Caso similar es el de la indemnización establecida en el inciso 2° del artículo 163 del mismo cuerpo de leyes, desde que –al rechazarse la acción por reconocimiento de relación laboral– resulta correcto el monto bruto fijado en la conciliación parcial (\$20.158.875), aunque lo pagado finalmente haya resultado de descontarle el aporte del empleador al seguro de cesantía por \$4.079.677.

Sin embargo, dicho descuento no resulta procedente ya que el despido de que fue objeto el demandante fue calificado como vulneratorio de derechos fundamentales. Al efecto, cabe tener presente que atendido el mérito de la Jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, a modo de ejemplo en sentencia de unificación Rol N° 2778-2015, ha quedado de manifiesto que los argumentos aportados por la parte demandante para solicitar la improcedencia del referido descuento tienen asidero legal, por cuanto si bien el artículo 13 de la Ley N° 19.728 señala que: “Si el contrato



terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios..... Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad...”; contemplando la posibilidad de efectuar el descuento del aporte del empleador antes aludido, es innegable también que el legislador en la norma legal antes citada se puso en la situación en que un empleador pusiera termino al contrato de trabajo que lo vinculaba con un trabajador haciendo uso de las causales del artículo 161 antes aludido de manera justificada, lo que no se acreditó en la especie.

En ningún caso puede pretenderse que sea aceptado por la judicatura laboral que un empleador que a sabiendas que procede al despido de un trabajador en virtud de la causal de necesidades de la empresa, sin justificación alguna o –peor aún vulnerando alguna garantía constitucional, como ocurrió en el caso de autos, pueda además beneficiarse con una franquicia que le otorgó el legislador en un texto especial. Y así fue resuelto en el fallo de unificación de jurisprudencia citado, advirtiendo que se estaría “validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza”, por lo que se procederá a acoger la solicitud de la parte actora en cuanto a ordenar la improcedencia del descuento del aporte al AFC respecto de la indemnización por años de servicios que ordena pagar el artículo 489 del Código del Trabajo.

DÉCIMO SEXTO: Que, según consta del comprobante de feriado de 9 de enero de 2018 firmado por el actor, la última evidencia respecto al ejercicio de dicho derecho corresponde a la anualidad 2017-2018 por 20 días hábiles, teniendo un remanente negativo de 11.64 días hábiles (o de -15.64 días corridos). Por su parte, desde esa fecha y hasta el despido, el demandante devengó 20.352 días corridos de feriado proporcional.

En las condiciones anotadas, se adeudaban al momento del despido únicamente 4.712 días corridos por concepto de feriados, los que fueron pagados en exceso al arribarse a la conciliación parcial alcanzada en audiencia preparatoria.



DÉCIMO SÉPTIMO: Que, por no haber acaecido la condición fijada por el propio actor para que fuese necesario pronunciarse sobre su acción subsidiaria, se omite dicho pronunciamiento respecto de la pretensión contenida en el primer otrosí del escrito de demanda.

DÉCIMO OCTAVO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica de conformidad a lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo y el resto del material probatorio en nada afecta lo antes concluido. En particular, no se dará mérito a los denominados “correos electrónicos” allegados por la demandante bajo los números 3, 10, 11, 14 y 18, desde que fueron remitidos al abogado del demandante en fechas distintas a las que se ofrecieron en la audiencia preparatoria, insertándose en este tardío momento de envío digital unas cartas de fecha muy pretérita que no tienen ningún elemento que corrobore su pretendida temporalidad.

DÉCIMO NOVENO: Que la denunciada no será condenada en costas, atendido que –conforme con la conciliación parcial alcanzada en audiencia preparatoria– no resultó completamente vencida.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 19 N° 2 y 16 de la Constitución Política de la República y artículos 2, 3, 4, 8, 9, 420, 446 a 459 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, y artículos 13 y 52 de la Ley N° 19728; se declara:

I.- Que **se acoge la denuncia** interpuesta por GASTÓN ALEJANDRO MOLINA DOMINGO en contra de UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE, ambos ya individualizados, y se declara que la denunciada vulneró su garantía de no discriminación al poner término a la relación laboral con el actor y –en consecuencia– se le condena a pagarle las siguientes prestaciones:

a) \$13.439.250 por concepto de indemnización sancionatoria, conforme al artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 6 remuneraciones.

b) \$6.047.663 por concepto de incremento de un 30% de la indemnización por años de servicio (\$20.158.875).



c) \$4.079.677 por concepto de devolución del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía.

II.- Que **se rechaza en todo lo demás la acción principal**, sin perjuicio de lo actuado mediante conciliación parcial en audiencia preparatoria.

III.- Que **se omite pronunciamiento respecto de la acción subsidiaria**.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar devengarán **intereses y reajustes** legales.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo. Asimismo, cúmplase lo dispuesto dentro de quinto día y, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese y comuníquese.

Devuélvase los documentos custodiados a las partes una vez ejecutoriada la presente sentencia.

RIT T-435-2020.-

RUC 20-4-0256295-2.-

Dictada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



KZBQTBEPB