

Santiago, seis de diciembre de dos mil veintiuno.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Denuncia. Comparece ante este tribunal doña **KAREN MARGARITA KANZUA ARANCINBIA**, Ingeniera, domiciliada para estos efectos en calle Monjitas número 392 piso 15 oficina sur de la Comuna de Santiago, representada por la abogada doña **Alejandra Silva Aguilera**, de su mismo domicilio, e Interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y subsidiaria por despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de **UNIVERSIDAD CENTRAL**, RUT N°70.995.200-5, representada legalmente por **DON SANTIAGO GONZALEZ LARRAÍN**, Rector, ambos domiciliados en calle Toesca N° 1783 de la Comuna de Santiago, fundada en:

1.- **Antecedentes laborales.** 1.- Que la denunciante con fecha 25 de febrero 2008, ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada. 2.- Las funciones según el contrato de trabajo eran en primer término como Directora de Escuela de Ingeniería Civil Industrial, en el año 2016 y según se acreditará fue elegida mediante votación directa como decana titular de la facultad de Ingeniería, por el plazo de 5 años con las siguientes funciones del cargo: a) Ejercer la dirección de los asuntos académicos, administrativos y financieros de la Facultad. b) Presidir el Consejo Académico de Facultad; c) Asumir, en coordinación con el Director(a) de Escuela la dirección y supervisión de los planes de estudio y programas de docencia, aprobados por el consejo académico de facultad y de la misma manera, la programación de la extensión e investigación que se realizará en cada periodo académico, previamente ratificada por el referido consejo; d) Establecer un sistema de control para para garantizar el cumplimiento de la actividad académica; e) proponer al VRA la adopción de las resoluciones y medidas que estime aconsejable para superar los problemas o deficiencias que detecte o de los cuales tome conocimiento; f) Presentar al rector la programación académica y el proyecto de presupuesto anual de la Facultad; g) dictar, modificar y derogar las instrucciones de funcionamiento interno de la facultad; h) Presidir las comisiones de exámenes de título y grados y designar sus integrantes; i) Solicitar pronunciamiento al consejo superior académico sobre los programas de docencia, investigación y de VCM, que elaboren las estructuras académicas de la Facultad, previamente aprobadas por el consejo académico



de facultad; j) Someter a consideración del rector una cuenta anual sobre el funcionamiento de la facultad el año precedente; k) Proponer al organismo o autoridad correspondiente la designación, remoción y otras medidas de orden administrativo referidas al personal de su dependencia; l) Ejercer la representación del consejo académico de la facultad ante las autoridades académicas de la universidad; m) Someter al conocimiento del consejo académico superior el organigrama de la facultad, previamente aprobado por el consejo académico de facultad; n) Someter al conocimiento del consejo académico de la facultad todas aquellas materias que estime necesarias para el buen funcionamiento de la facultad; y o) Los demás que le fijen los estatutos y reglamentos de la universidad y las que el rector les delegue.

En enero de 2019, se reestructuró la Universidad a raíz de lo cual pasó del cargo de Decana a Directora de Escuela de Ingeniería con las siguientes funciones: a) Presentar al decano un plan de trabajo anual de su escuela considerando metas por eje estratégico con sus respectivos indicadores; b) Ejecutar el plan de trabajo anual de la escuela aprobado por la decanatura; c) Preparar el informe anual de marcha de la escuela con base al plan de trabajo ejecutado, para consideración del decanato y del consejo de facultad; d) Dirigir, controlar y ejecutar todas las acciones de gestión académica que corresponde para la buena marcha de la escuela, reportando de ello al decanato; e) Dirigir la labor de los directores de carrera de su escuela y secretaria de estudio de su escuela; f) Administrar el plan de estudios de las carreras que dicte su escuela y promover su desarrollo, formulando propuestas fundadas en mejora de los planes y programas de estudio, e impulsando la incorporación de innovaciones en los métodos de enseñanza; g) Solicitar a las demás unidades académicas la prestación de servicios docentes requeridos por su escuela cuando corresponda; h) proponer la decanato la programación y el presupuesto anual de la escuela, teniendo en consideración el plan estratégico de la universidad, el de la facultad, el proyecto educativo y las directrices de control y ejecución presupuestaria anual; i) Elaborar la propuesta académica de la escuela y proponer al decano la designación de los docentes para la realización de las funciones de ésta; j) Planificar y dirigir los procesos evaluativos de los distintos quehaceres de la escuela en sus aspectos académicos y administrativos; k) Representar a la escuela en sus relaciones con las autoridades de la universidad o ante instancias externas cuando le sea requerido

por la decanatura; i) Cumplir otras funciones correspondientes al cargo, así como aquellas que le sean expresamente encomendadas por el decanato.

3.- Su remuneración como Decana ascendían a la suma de \$5.473.629 brutos mensual y como Directora de Escuela de Ingeniería a la suma de \$5.000.000 brutos mensual, por esta rebaja que garantizaba su permanencia en la Institución firmó con fecha 21 de enero 2019 modificación de su contrato de trabajo y su remuneración pasó de \$5.473.629 a la suma de \$5.000.000.-

2.- Término de la relación laboral. Expone la demandante que como Directora de Escuela se mantiene con múltiples inconvenientes que fundan la acción hasta el **05 de julio 2019**, fecha en que es despedida por la causal del **artículo 161 inciso 2, esto es, desahucio escrito del empleador** .

Expresa que nunca detentó un cargo de confianza y que como decana estuvo con supervisión directa, situación que se incrementó cuando pasó al cargo de Directora de carrera, agrega que la aplicación del artículo 22 solo se dispuso en los contratos para evitar el pago de horas extraordinarias.-

Refiere que después de varios años en la Universidad y en ejercicio de una democratización de los procesos a fines del año 2015 postuló a las elecciones del concurso de la Decanatura de la facultad de Ingeniería de la Universidad Central, donde votan los académicos, a esa fecha alrededor de 120. En medio del concurso cambiaron el reglamento, lo que hizo que todos los profesores de la escuela que dirigía, industrias, quedaron fuera del padrón, quedando un tercio de los votantes. Pese a lo anterior, ganó las elecciones y asumió el cargo de Decana en abril del 2016.

Señala que se realizaban reuniones con el Rector y los decanos los últimos miércoles de cada mes, siempre fue evidente la diferencia de trato del rector con las mujeres, siempre salían las decanas mujeres comentando lo machista del trato. Pero por un tema generacional muchas decidimos como fue su caso probar su valía con hechos y pasábamos por alto el hecho de no tener voz validada lo que decía no era tomado en cuenta, casi no les daban la palabra, alzaba la voz más de la cuenta con las mujeres. En una de las reuniones, le gritó muy fuerte a la decana de comunicaciones Juanita Rojas de una manera que si lo piensa ahora debieron haberlo detenido y haber exigido un trato sin



gritos pero quedaron impactadas, y guardaron silencio , porque en la Universidad y especialmente las mujeres no podían disentir ni dar un punto de vista diferente como había hecho la Decana de Comunicaciones que al poco tiempo la desvincularon, siendo el precio de dar una opinión diferente o siquiera plantear un comentario crítico constructivo, o incluso una idea diferente.

Indica la actora que la amenazaron al menos en tres oportunidades. Una vez le enviaron un recado con un director que estaba a su cargo, que es amigo del Rector, solo porque preguntó en una reunión algo que a él no le gustó. Habían desvinculado a un profesor de la sede La Serena de otra facultad, y le preguntó al decano si él estaba al tanto. En otra ocasión, después de una reunión donde comentó que estaban usando un software específico para los estudiantes de primer año, que era diferente al de la vicerrectoría académica, le llamó el secretario general (mano derecha de rector) y le dijo literal: “Karen no es bueno que contradigas al Rector, él está dejando a aquellos decanos de confianza, como sabes ya echó a Osvaldo y a Juanita.” En ese momento se dirigía en auto a una jornada de trabajo de su Facultad, quedó choqueada, tuvo que estacionar, luego le comentó a sus cercanos quienes la tranquilizaron para poder dar inicio a la jornada. Y sólo por un software.

En enero de este año (2019) la universidad realizó un cambio en la estructura orgánica, y fusionaron Facultades, pasando de nueve a cinco. Todos los cargos de decano son ocupados por 4 hombres designados. Ninguna mujer. El rector la llamó el viernes 18 de enero 2019, a las 4 de la tarde, donde le informa del cambio y que no quedaría de decana, (a pesar de la elección) que pondrían a alguien de afuera. Desde un par de meses se especulaba de este cambio, por los buenos resultados de su gestión muchos creían que ella quedaría. De hecho durante su período como decana tuvo los siguientes logros que posicionaron en mejor forma a la Universidad: Baja importante en la tasa de deserción, acreditación de todas las carreras acreditables, creación del Centro de Ingeniería, fortalecimiento del Postgrado y Educación Continua, Optimización de los Planes de estudio producto de un rediseño curricular, aumento considerable de los proyectos de VCM e Investigación, resumen de lo anteriormente señalado se presenta en las memorias anuales de la universidad. Sin embargo por lo machista que es el rector y su equipo, siempre tuve mis dudas, incluso aun cuando un director de la junta directiva me indicó que yo quedaría. Ese día viernes, le pedí tiempo para pensarlo, al menos el fin de



semana, quería evaluar mi permanencia en la universidad, puesto que me pidieron quedarme de Directora de la nueva escuela de Ingeniería, que básicamente eran las mismas funciones, mismas obligaciones, degradación de cargo y además baja en el sueldo. La postura de universidad era o firma ahora o entendemos que no quiere seguir en la Universidad; necesitaba pensarlo, no se le permitió, se sintió presionada, no pudo procesarlo, y firmó. De los Decanos que eran, quedaron tres hombres, y trajeron a dos de afuera, difícil de entender si uno de los objetivos de la reestructuración era bajar los costos. Le preguntó al rector que diferencia había entre el decano Oñate que quedaba y ella, por supuesto que ninguna, al contrario simplemente el es hombre, radical y masón.

Quedaron dos de las decanas mujeres, como directoras de escuela. Solo a ellas les pidieron cambiarse de oficina inmediatamente, ese mismo lunes. Los ex decanos hombres que quedaron en otros cargos siguieron en sus oficinas. En cambio las mujeres tuvieron que buscar solas donde moverse, el mismo día sin ninguna consideración. Señaló que se ubicó en una oficina, y a los dos días le pidieron que se cambiara a una que remodelarían, con el argumento que le habilitarían una mejor con sala de reuniones y todo. Esto ocurrió luego que la otra decana le comentó al decano Oñate llorando, que se debía a que éramos mujeres y que era discriminación, porque los otros quedaban igual. Lo pasó muy mal, antes, durante y después del cambio, se juntaba con la otra decana y lloraban, la incertidumbre fue fatal y luego la implementación peor. Salieron de vacaciones y al regreso en marzo aun no tenía oficina, estuvo de allegada con un colega mientras terminaban de habilitar la que le habían asignado. Esto duró más de una semana, y solo se arregló porque reclamó al decano, vicerrector y finalmente al rector, ya era mucho tener que aguantar que la habían sacado y además ni siquiera tener oficina. Injusto ver que solo hombres están en puestos de toma de decisiones, ninguna mujer. Obviamente ya no dió el perfil, empezó a reclamar, el trato era vejatorio y su curriculum y éxito la avalaban para tolerar tanto atropello .-

De esa manera perdió la poca autonomía que le restaba el nuevo Decano Don Christian Nicolai Orellana tenía por fórmula el mal trato solo para graficar episodios vividos. En una ocasión en que se encontraba en una jornada en la USACH, le mandó un whatsapp que indicaba “te necesito ahora acá,” le preguntó, que pasó estoy en jornada ¿puede esperar luego a las 13? ,la respuesta fue un “ no, vente ahora.” Por supuesto que no era nada que no pudieran conversar más tarde. Esa situación era a diario las

comunicaciones eran del tenor: "les pedí esto, no quiero tener que volver a repetirlo". "Necesito una propuesta para mañana" (solicitado en la tarde para el otro día). La sacaba de sus reuniones a menudo, no hacía caso de coordinaciones previas, así una vez coordinaron una fecha para reunión por correo, después de acordarla, envía un horario en el que ella no podía, se lo hizo saber, le indicó que no era posible cambiarla. La pregunta era siempre la misma para que existió la coordinación previa si después eran pasada por alto y daba lo mismo lo dicho y si osaba señalar lo evidente la del problema era ella quien tenía que entender que su Jefe el Decano era ingeniero de la Universidad de Chile y por ende carente de habilidades blandas eso también provocaba que fuera justificado que a las mujeres en forma exclusiva se les hiciera callar en reuniones.

Ya fue el colmo, cuando contrató a un director que dependería de ella sin tener conocimiento y sin participar de la entrevista, por supuesto que nunca le hiciera caso y nunca respondió a sus requerimientos. El martes 30 de abril llegó por correo masivo institucional el perfil del nuevo cargo de Directora de Escuela, o sea, no lo conversaron con ella de manera particular, incluso ni siquiera lo recibió pues ya no estaba en la base datos, no sabe por qué razón. Se enteró por un colega, quien le reenvió el correo. Cuando informó que no le llegaban los correos, le dijeron que debía escribir a la empresa encargada para que la agregaran como empleada y tuviera comunicaciones institucionales. Obviamente que este mal trato sostenido en el tiempo unido a la inestabilidad le empezaron a jugar en contra a nivel anímico, no se dió cuenta que estaba desarrollando una depresión.

Cuando se le entrega la notificación la recibe sin firmarla, señala que la causal es artículo 161 inciso 2 " desahucio escrito del empleador".

Nunca tuvo independencia de ningún tipo, no administraba recursos y la verdad es que se le despidió porque hay una misoginia en la Institución que se manifiesta en un detrimento laboral sostenido en el tiempo, descenso en los cargos, en los espacios y en las remuneraciones y a cualquier señal de descontento, mínima como ejercer pedir una trato acorde al mérito como era mi caso fui objeto de una reprimenda con falta de respeto y despido.- Grafica esto que ahora se efectuó una reestructuración "selectiva" que sacó a todas las mujeres de sus cargos incluso decanas fueron sustituidas por hombres y claro para permanecer en el trabajo no basta las capacidades competencias y post grados en

definitiva lo único que importa es aceptar la condición de mujer y que eres siempre prescindible y se te puede gritar, se les puede pedir que rindan cuenta de todo y se las puede tratar mal simplemente porque sino se van .-

3.- **Derechos vulnerados**. Garantía de no discriminación por el sexo- calidad de mujer, del artículo 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República de Chile, referido con especificidad a la garantía de no discriminación en la esfera del trabajo dependiente. En el segundo ámbito (normas de rango legal) encontramos el artículo 2° del Código del Trabajo.

4.- **Indicios**. a) Durante su estadía en la Universidad fue sujeto de una especie de mobing , naturalizado, que implicaba que a pesar de sus logros profesionales, cada cierto tiempo era trasladada arbitrariamente de cargo (siempre en menoscabo) con rebaja de remuneraciones a pesar de su buen desempeño, muchas veces se le dijo “debemos sacarte de tu cargo, no queremos perderte, puedes asumir este que es menor, ganar menos y seguir trabajando con nosotros, y necesito la respuesta ahora , porque si no te vas” .- b) El trato que tenía el Rector y el Vicerrector en las reuniones de trabajo, era diverso entre los hombre y mujeres, en igual jerarquía (jefes de Departamentos) era común que a las mujeres les gritaran o llamaran la atención frente a todos .- c) El Rector y el Vicerrector manifiestan que las mujeres son problemáticas y pueden recurrir a la violencia y gritos en contexto de discusiones entre personas de dicho género femenino y que no deben ocupar cargos porque además deben ver a los hijos; d) En la última reforma institucional ha existido un cese de 80% de mujeres del total de cargos directivos y de Jefaturas de Carreras y Decanatos despedido de mujeres en contraste con un 20% de hombres no renovado o despedido.

5.- **Peticiones concretas acción principal**: Que se acoja la demanda y se declare:

A) Que el despido de que fue sujeto por parte de su empleadora es vulneratorio de derechos fundamentales;

B) Que la demandada debe pagarle once sueldos al tenor de lo previsto en el inciso 4° del artículo 489 del Código del Trabajo. Su última remuneración ascendía \$5.000.000.



C) Que – como medida dirigida a obtener la reparación, según exige el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo - la denunciada, deberá dentro del plazo no superior a un mes, contado desde que la presente sentencia quede ejecutoriada: (i) enviar una carta de públicas disculpas a la trabajadora denunciante, por haberle afectado sus derechos fundamentales, específicamente por haberla discriminado arbitrariamente en su calidad de mujer; (ii) publicar 3 copias en lugar visible de las dependencias del Servicio; (iii) enviar copia de la misma a la Inspección del Trabajo y a este tribunal; (iv) publicar una copia en un Diario de circulación diaria y local. Lo anterior sin perjuicio de las medidas que el tribunal estime pertinente al caso concreto.

D) Las costas de la causa

6.- Acción subsidiaria. Demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra la misma demandada, que funda en los mismos antecedente señalados en las consideraciones y fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la acción principal. Refiere que el despido no se ajusta a derecho, por las mismas razones que da por reproducidas.

Peticiones concretas: A) Que el despido de que fui objeto por parte de mi empleadora es vulneratorio o indebido; B) 8.287.280.- por concepto de recargo del 30% indicado en el artículo 168 del Código del Trabajo, que señala “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas...” más los intereses y reajustes legales que correspondan o la suma que VS. estime pertinente según el mérito de autos. C) \$.7.164.663 descontados por concepto de seguro de cesantía con causal improcedente. D) Las costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación de la demanda. Que, comparece el abogado don Francisco Salmona Maureira, en representación de la **UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE**, y contesta:



1.- Niega y controvierte: 1. Que la Universidad haya vulnerado la garantía constitucional a la no discriminación arbitraria de la actora durante la relación laboral o con ocasión de su despido. 2. Que la Universidad haya desvinculado a la actora por ser mujer. 3. Que el Rector y el Vicerrector de la Universidad hayan incurrido en malos tratos en contra de la denunciante y que esto, en el evento de haber ocurrido, se haya debido al hecho de que ella era mujer. Asimismo, esta parte niega que las autoridades de la Universidad griten o reprendan a las mujeres de forma pública. 4. Que la Universidad despidiera, de forma preferente, a las mujeres, o que los despidos se encuentren “sistemáticamente” dirigidos en contra de ellas. 5. Que la actora haya sido víctima de mobing durante la vigencia de la relación laboral. 6. Que el cambio de funciones que fue ofrecido a la actora haya implicado una merma en sus remuneraciones o en sus condiciones laborales. 7. Que el Decano de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura haya incurrido en malos tratos en contra de la denunciante. 8. Que, producto de la reestructuración de la Universidad, ésta haya despedido al 80% de las mujeres que ocupaban cargos directivos. 9. Que el Vicerrector y el Rector de la Universidad hayan manifestado que las mujeres son problemáticas y que pueden recurrir a la violencia y a gritos en discusiones. Asimismo, esta parte niega que las autoridades de la Universidad hayan señalado que las mujeres no deben ocupar cargos directivos puesto que “deben dedicarse al cuidado de los hijos”. 10. Que la Universidad haya efectuado una reestructuración “selectiva”, despidiendo a todas las mujeres de los cargos directivos, y reemplazándolas por hombres. 11. Que la actora no tuviese independencia en la prestación de sus servicios ni administrara recursos. 12. Que la Universidad haya ejercido conductas que implicaran un detrimento en las condiciones laborales de la denunciante. 13. Que la actora haya tenido un desempeño satisfactorio en el cargo de Decana de la Facultad de Ingeniería. 14. Que la actora no haya formado parte de la base de datos de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura y que el correo en el que se envió el perfil del cargo de Directores de Escuela no se le haya enviado intencionalmente. 15. Que la Universidad no le haya asignado una oficina a la actora para el desempeño de sus funciones. 16. Que el despido de la actora sea injustificado, improcedente o indebido.

2.- En cuanto a la relación laboral: La actora comenzó a prestar servicios en la UCEN el día 25 de febrero de 2008, para desempeñar el cargo de Directora de la Escuela de Ingeniería Civil Industrial. Posteriormente, el año 2016, la denunciante pasó a



desempeñar el cargo de Decana Titular de la Facultad de Ingeniería. Ahora bien, al término de la relación laboral, el cargo que desempeñaba la actora era el de Directora de la Escuela de Ingeniería, modificación contractual que se verificó por los hechos que se expondrán más adelante y que fue acordada con la Sra. Kanzúa. La actora desempeñó cargos de alta dirección para la Universidad y ellos eran realizados con autonomía, de manera que siempre estuvo excluida de la limitación de la jornada de trabajo, en los términos establecidos en el inciso 2° del artículo 22 CT. La última remuneración mensual para efectos indemnizatorios ascendió a la suma de \$5.000.000, la cual estaba compuesta por los haberes permanentes denominados: (i) Profesor por jornada; y (ii) Asignación Cargo Docente. Con todo, la actora, para efectos del cálculo de la indemnización legal por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, estaba afecta a los topes legales establecidos en el CT.

3.- Reestructuración de Facultad de Ingeniería. Una nueva Facultad de Ingeniería y Arquitectura. A fines del año 2018, la Honorable Junta Directiva de la Universidad determinó la necesidad de reestructurar la organización de la institución, cuestión que se motivó a raíz de los desafíos que le imponía la nueva Ley N°21.091 sobre Educación Superior. Esta reestructuración abarcó diversos ámbitos de la Universidad, siendo uno de ellos la implementación de una nueva estructura para las facultades, escuelas y carreras existentes en esta casa de estudios². La Facultad de Ingeniería de la Universidad no estuvo ajena a este proceso de reorganización. Al contrario, como esta era una de las facultades en las que se habían detectado más problemas en su funcionamiento, se adoptó la decisión de reorganizarla y, además, de fusionarla con la Facultad de Arquitectura, naciendo así una nueva facultad, la “Facultad de Ingeniería y Arquitectura”. La nueva estructura organizacional de esta facultad contemplaría dos escuelas distintas. Por una parte, estaría la Escuela de Ingeniería, la cual estaría a cargo de las carreras de: (i) Ingeniería Civil en Obras Civiles; (ii) Ingeniería en Construcción; (iii) Ingeniería Civil en Minas; (iv) Geología; (v) Ingeniería Civil Industrial; y (vi) Ingeniería Civil en Computación e informática. Y, por la otra, la Escuela de Arquitectura y Paisajismo, la cual estaría a cargo de las carreras de: (i) Arquitectura; y (ii) Arquitectura del Paisaje. Desde un punto de vista directivo, la máxima autoridad de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura sería el Decano. Debajo de él, y con un reporte directo a su persona, estarían los Directores de Escuela, existiendo uno para cada Escuelas. Por último a nivel directivo, estarían los Directores de



Carrera, los que estarían a cargo de cada una de las carreras antes citadas, y quienes reportarían directamente a los Directos de Escuela.

4.- El término de contrato de la denunciante. La actora desempeñaba un cargo de la exclusiva confianza al término de sus servicios. Con fecha 5 de julio de 2019 la UCEN puso término al contrato de trabajo de la denunciante, invocando para ello la causal establecida en el inciso 2° del artículo 161 del CT, esto es, el desahucio escrito del empleador. La causal de término que se invocó resultaba del todo justificada, atendido que el cargo que ella desempeñaba al término de la relación laboral, Directora de la Escuela de Ingeniería, era de la exclusiva confianza del empleador. En efecto, el cargo de Directora de Escuela, como indicamos anteriormente, tiene un reporte directo al Decano, quien es la máxima autoridad de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. A su vez, al Director de Escuela le reportan todos los Directores de Carrera, que para el caso de la actora eran tres profesionales, a saber: el Director de Ingeniería Civil en Obras Civiles e Ingeniería en Construcción; el Director de Ingeniería Civil en Minas y Geología; y el Director de Ingeniería Civil en Computación e Informática e Ingeniería Civil Industrial. Por otro lado, el cargo que desempeñaba la demandante se trata de uno que es necesario para el correcto funcionamiento de la la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, lo que se evidencia en el hecho de que al día de hoy sigue existiendo. Los objetivos que la Universidad ha trazado para este cargo también permiten concluir que se trata de uno de la exclusiva confianza. En este sentido, dentro de los objetivos inherentes a este están la responsabilidad de velar por el desarrollo, la buena marcha y la supervisión del desarrollo de toda la Escuela de Ingeniería. Además, también el Director de Escuela tiene a su cargo la planificación, programación, control y evaluación de las actividades de la Escuela y los programas académicos que la componen, y velar por la calidad de la formación de los integrantes. Las funciones asignadas a este cargo también permiten dar por establecido que es uno de la exclusiva confianza. Es así como dentro de las principales funciones que son asignadas al Director de Escuela se encuentran, entre otras: proponer al Decano el plan de trabajo anual de la Escuela; ejecutar el plan de trabajo anual. En particular, dirigir, controlar, supervisar y evaluar la gestión académica; representar a la Escuela en coordinación con el Decano en las relaciones con instituciones externas a la Universidad; convocar y presidir las sesiones de los Consejo de Escuela; y representar a la Escuela en el Consejo de Facultad. El alto nivel de calificación profesional que se requiere para

desempeñar esta función también denota que no se trata de un cargo cualquiera al interior de la Universidad. A este respecto, cabe señalar que, para poder desempeñar el cargo de Director de Escuela, se requiere de un título profesional de una carrera de a lo menos diez semestres de formación. Además, se exige un grado académico de Magister o Doctor en alguna de las disciplinas que cultive la Escuela y una trayectoria académica o profesional destacada en el ámbito de la especialidad. También el alto nivel de remuneraciones que tenía la actora permite entender que este cargo es uno de la exclusiva confianza y, por lo mismo, de los más altos al interior de la facultad. Sobre lo anterior, reiteramos que la actora tenía una remuneración mensual de \$5.000.000. La demandante, además, ejercía sus labores sin estar afecta a fiscalización superior inmediata y por ello es que no estaba afecta al cumplimiento de horario de trabajo. Ello es una muestra más de que se trataba de un cargo de confianza; de lo contrario, la Universidad le habría exigido que cumpliera un horario de trabajo.

Las partes acordaron expresamente que este cargo era de la exclusiva confianza. Tal consideración en el anexo de contrato de trabajo firmado por la actora con fecha 21 de enero de 2019, en el que se indica expresamente que: “[l]as labores del cargo son de exclusiva confianza del empleador.” Que de lo expuesto queda en evidencia que el cargo que desempeñaba la actora al término de su contrato de trabajo era uno de aquellos que son de la exclusiva confianza del empleador, de manera que era perfectamente posible -y procedente- que se pudiese poner término al contrato de trabajo de la demandante por aplicación de la causal establecida en el inciso 2° del artículo 161 del CT, esto es, el desahucio escrito del empleador.

5.- De la suscripción del finiquito de contrato de trabajo. El 28 de julio de 2019 las partes suscribieron un finiquito al contrato de trabajo, en el que se pagó a la demandante la suma total de \$24.490.901, que comprende: (i) vacaciones proporcionales por el monto de \$1.520.000, (ii) indemnización por años de servicios ascendente al monto de \$27.624.267, y (iii) indemnización sustitutiva del aviso previo ascendente a la suma de \$2.511.297. A todo lo anterior se descontó el aporte del empleador al seguro de cesantía correspondiente al monto de \$7.164.663. La actora realizó una reserva de derechos en relación con las acciones interpuestas en estos autos.



6.- **Niega la vulneración de garantía de no discriminación arbitraria de la actora.** Expone que: La denunciante pretende ejercer la acción de tutela laboral consagrada en el artículo 489 del CT, invocando hechos que no son propios de una acción de esta naturaleza, pues supuestamente acaecieron mientras estuvo vigente la relación laboral y no al término de ésta. Los indicios que invoca son hechos ocurridos mientras el contrato de trabajo estuvo vigente entre las partes, como por ejemplo, el cambio de sus funciones, los supuestas malas palabras que habrían sido proferidas en contra de ella o el hecho de que la Universidad solo haya nombrado a decanos hombres, son actos que ocurrieron mientras el contrato de trabajo estuvo vigente entre las partes, pero no con ocasión del término de la relación laboral. De este modo, la denuncia debe ser rechazada puesto que de lo expuesto en ella no se desprende, inequívocamente, que, con ocasión del despido de la actora, se haya vulnerado su garantía fundamental de la no discriminación.

7.- No es efectivo que los directivos de la Universidad hayan tenido un trato discriminatorio en contra de la actora por el hecho de ser mujer. Tampoco es efectivo que exista una tendencia “machista” al interior de esta casa de estudios.

Una primera cuestión que debe dejarse en claro es que la Universidad niega categóricamente todos los hechos que se imputan al Rector, al Vicerrector y al decano de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, relativos a que ellos habrían proferido expresiones de corte machista, misóginas o que hayan discriminado a la actora por ser mujer.

Lo anterior no es efectivo. Jamás se evaluó a la actora con un prisma machista o no se consideraron sus opiniones por el hecho de ser mujer. Nada más lejos de la realidad. Tampoco es efectivo que se haya “alzado la voz” en contra de la denunciante o que no se le haya permitido disentir de las opiniones emitidas por las autoridades. Por el contrario, si hay algo que se valora en la Universidad son precisamente los distintos puntos de vistas que se pueden tener de una determinada materia. Esa es la esencia de una comunidad universitaria. También negamos que las autoridades hayan proferido la expresión de que “las mujeres son problemáticas y pueden recurrir a la violencia y gritos en contexto de discusiones entre personas de dicho género femenino y que no deben ocupar cargos porque además deben ver a los hijos”. Será la contraria quien deberá



acreditar sus dichos, cuestión que desde ya declaramos que no será posible, pues simplemente estos hechos jamás ocurrieron. Ahora bien, solo para contextualizar y para dejar en evidencia que no existe un ambiente machista al interior de la Universidad, cabe señalar que esta, desde sus inicios, ha tenido una política de integración de la mujer. Así, del total del personal contratado el 56,6% corresponde a mujeres, las que ocupan en total 34 cargos directivos de un total de 72. Es decir, un 47% de los cargos directivos al interior de la Universidad son ocupados por mujeres. Lo anterior no es baladí, por cuanto este porcentaje se opone diametralmente al porcentaje de representación femenina en cargos directivos de la empresa privada chilena, el cual sólo alcanza a un 7,29%. Y en el sector público, las mujeres representan únicamente el 30% de los cargos de Alta Dirección.

Su representada no promueve sesgos de género ni mantiene conductas misóginas como señala el líbello. En efecto, y según lo dispuesto en los estatutos de su representada, la Universidad es una institución con vocación de servicio público, solidaria, pluralista y respetuosa de la diversidad humana. Además, la Dirección de Recursos Humanos tiene como objetivo regular y proteger los derechos de las mujeres de acuerdo a la legislación laboral del país. De esta manera, entre otras materias, no existen brechas salariales entre hombres y mujeres, eligiéndose a las personas por sus méritos.

Adicionalmente, y con el fin de profundizar en materia de equidad de género, mi representada en marzo de este año creo la Unidad de Género y Diversidad, dirigida por la señora Ana María Gutiérrez Ibacache. Mediante dicha unidad se han efectuado diversas acciones, como, por ejemplo, la implementación de un “Protocolo de Género” y actuación ante todo tipo de discriminación, además de haberse publicado un manual de prácticas pedagógicas no sexistas, entre otras.

Si hoy los cargos de Decanos de Facultad son ocupados por hombres, esto se debe a una cuestión circunstancial y de carácter técnico, pero en caso alguno significa que la Universidad no considere a mujeres para desempeñar este tipo de cargos. Es más, no debe olvidarse que precisamente la actora desempeñó el cargo de decana por tres años y que el contexto en que dejó de ocupar esa función era uno de una reorganización profunda implementada en este plantel educacional; si la Universidad o sus directivos pensaren lo contrario, jamás la actora habría desempeñado ese cargo. Por último, no está demás destacar que la disminución de dotación asociada al reciente proceso de



reestructuración de la Universidad mantuvo la proporción de mujeres en cargos directivos, sin ser relevante, en alguna decisión de despido, el sexo de las personas que desempeñaban al interior de la institución.

8.- El cambio de funciones de la denunciante no se debió a que ella era mujer, sino que a razones objetivas justificada en los cambios y en el funcionamiento de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. En todo caso, esto fue una cuestión acordada con la denunciante.

Explica que a inicios de año 2019 la Universidad implementó un profundo proceso de reestructuración para hacer frente a los desafíos que le planteaba la nueva ley sobre reforma educacional, cuestión que afectó a la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. Lo anterior implicó una modificación del perfil del cargo de decanato, puesto que debía asumir tanto la dirección de las carreras que estaban en la ex Facultad de Ingeniería, como también aquellas provenientes de la ex Facultad de Arquitectura. Es en este escenario en el que la Dirección de la Universidad determinó la necesidad de contratar a otra persona, con un perfil técnico diverso para que asumiera la dirección de la nueva facultad. Adicionalmente, también la Universidad determinó que el nuevo decano debía tener mayor experiencia tanto en el sector público como en el sector privado, además de que tuviera mayores conocimientos en investigación y desarrollo, cualidades que sí eran cumplidas por el Sr. Christian Nicolai Orellana.

Por otro lado, también para adoptar esta decisión la Universidad evaluó cuál había sido el desempeño de la actora como decana de la Facultad de Ingeniería, oportunidad en la que pudo determinar de que este no había sido satisfactorio. Lo anterior se demostraba, por ejemplo, en el hecho de que el número de matriculados para la carrera de ingeniería durante los años en que la actora fue decana de esta facultad estuvo por debajo de los 900 alumnos, lo que no se ajustaba con los números de años anteriores, en los que el promedio era de 950 alumnos; y también por el número de alumnos que desertaban en la carrera el primer año. Estas consideraciones llevaron a la Universidad a elegir a otro decano para la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, cuestión que, por lo demás, ha dado resultados, puesto que desde que el Sr. Nicolai Arellano asumió la dirección de esta facultad, los resultados a han mejorado ostensiblemente en comparación a la gestión que desarrolló la actora en ese cargo. Es así como, por ejemplo,

en el año 2019 el número de matriculados para la carrera de ingeniería superó los 900 alumnos. Además, el número de matriculados para los Magíster que imparte la Universidad aumentaron en el año 2019 de 56 a 96 alumnos. Y también las matrículas para los diplomados que se realizan en la UCEN aumentaron, pasando del año 2018 de 25 a 46 para el año 2019, esto es, casi el doble de alumnos. Ahora bien, pese a que la Universidad decidió implementar este cambio en la decanatura, de todas formas le ofreció a la denunciante seguir en el plantel de esta casa de estudios, ofreciéndole un cargo que, en ningún caso, puede ser considerado como un menoscabo a su situación laboral. En efecto, si bien la actora no sería la decana de la facultad sí se le ofreció seguir en el cargo de Directora de la Escuela de Ingeniería, es decir, ser la principal cabeza de dicha escuela. En la práctica, las labores de tipo académicas que debería realizar la denunciante serían muy similares a las que realizaba hasta antes de este cambio; también su remuneración sería la misma, no siendo efectivo que se hubieren rebajados sus remuneraciones por desarrollar este nuevo cargo.

La actora aceptó esta nueva posición en la Universidad, suscribiendo al efecto el correspondiente anexo de contrato de trabajo en el que se formalizó este cambio de labores, de manera que en ningún caso podría estimarse que esta fue una medida impuesta. Y en este análisis, no debe perderse de vista la alta calificación profesional de la denunciante, cuestión que le permite afrontar este tipo de ofertas de una forma preparada y que, evidentemente, le otorga mayor libertad a la hora de decidir si la acepta o la rechaza.

Por último, y en lo que respecta a la oficina que debía utilizar la denunciante, cabe indicar que en la Facultad de Ingeniería y Arquitectura -así como en todas las universidades de países los decanos, al ser el más alto cargo de la facultad, tienen derecho a ocupar una oficina más amplia que las del resto de los trabajadores que se desempeñan en ella. La denunciante, al dejar de ser la decana de la facultad tuvo que ceder la oficina que estaba asignada a dicho cargo. Sin embargo, esto no quiere decir que la UCEN la haya dejado sin un lugar para trabajar; al contrario, a la actora sí se le asignó una oficina, aunque en la demanda, convenientemente, se omite este punto y solo se indica que durante un período de tiempo -el mismo que se utilizó para reacondicionar una oficina- la actora no tuvo un puesto asignado



9.- El despido de la actora obedeció a cuestiones ligadas a su desempeño y no por el hecho de que sea mujer. Lo que fue detectado por el decano toda vez que no se ajustó a las expectativas respecto de ella, lo que se evidenció en el desarrollo de sus labores. No estaba alienada con las directivas de la Universidad, sobre todo en lo que decía relación con el proceso de optimización en la organización académica. Lo anterior se en la poca cooperación para explicar y transmitir a los académicos los fundamentos y objetivos de este proceso y constantemente cuestionaba las decisiones corporativas de la Facultad. Así también, se evidenció que la actora se demoró en suscribir su convenio de desempeño, cuestión que finalmente hizo, pero solo porque el Decano de la facultad la conminó a ello. Por otra parte, la falta de propuesta de soluciones-esperadas por el cargo que desempeñaba frente a problemas que se verificaban al interior de la Facultad, como los convenios de desempeño académicos también fueron problemas que se constataron en el desempeño de su cargo. Además, la actora era renuente a entregar información relativa a sus funciones, y solo la proporcionada cuando esta le era requerida, pero de una forma inexacta e imprecisa. También en materia de contratación su performance no fue el adecuado, toda vez que dilató la contratación de un profesor para la carrera de Ingeniería Civil en Minas, y no informó adecuadamente este proceso. Por otro lado, también la actora se demoraba en contestar los correos electrónicos en los que se le solicitaba información o que realizara gestiones. Todas estas consideraciones hicieron que el Decano de la facultad perdiera la confianza en la gestión de la actora como Directora de la Escuela de Ingeniería, lo que lo obligó a adoptar la decisión de poner término a su contrato de trabajo, por la causal de desahucio escrito del empleador, la que era aplicable según se expuso anteriormente. De lo que se ha señalado se desprende que las razones que motivaron el término del contrato de trabajo de la actora no se relacionan, en ningún caso, al hecho de que ella fuere mujer, sino que a problemas en su desempeño como Directora de la Escuela de Ingeniería. Es más, cabe hacer presente que actualmente ese cargo es desempeñado también por una mujer, doña Karin Cárdenas Artigas, de lo que se desprende que no existe ningún sesgo en materia de sexo en la facultad de ingeniería, ni tampoco en la Universidad.

El relato expuesto por la actora no explica de manera precisa cómo se producen las vulneraciones de sus derechos constitucionales. La actora no puede aprovecharse del alivio probatorio del artículo 493 CT. De ningún lugar de la demanda se puede desprender



cómo se habría discriminado a la actora en razón de su sexo, ni menos en qué consistirían las actitudes misóginas al interior de la Universidad y cómo ellas determinaron el término de la relación laboral en su caso.

Refiere que la hay proporcionalidad en la conducción de la universidad.

10.- **Renuncia de la acción interpuesta indebidamente en subsidio del escrito de demanda.** El artículo 489 inciso final del CT requiere la formulación conjunta de acciones de naturaleza laboral a la de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, salvo por la de despido injustificado, indebido o improcedente, la cual debe interponerse de forma subsidiaria. La sanción prevista por la infracción a esta regla de acumulación consiste en la renuncia de la acción interpuesta erróneamente. Pues bien, en el primer otrosí del escrito de demanda de autos, y en subsidio de la acción de tutela de derechos fundamentales opuesta en lo principal, se ha interpuesto, conjuntamente a la acción de despido injustificado, la acción de cobro de prestaciones laborales, en particular la devolución del descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía. De este modo y según la norma de acumulación citada previamente, la acción de cobro de prestaciones laborales debió interponerse de forma conjunta con la acción de tutela interpuesta en lo principal, por ser ambas acciones de naturaleza laboral, y siendo de aquellas cuya acumulación no es incompatible. De esta manera, deberá entenderse como renunciada la acción de cobro de prestaciones laborales interpuesta indebidamente.

11.- Solicita el rechazo de la demanda principal con costas.

12.- **Acción subsidiaria.** Refiere que el despido es ajustado a derecho esta justificado, y no procede imputar a la indemnización el aporte descontado (art. 13 ley 19.728). Solicita el rechazo con costas.

TERCERO: Audiencia Preparatoria. Que con fecha 29 de octubre de 2019 se realizó esta audiencia con la presencia de ambas partes. Luego se llamó a las partes a conciliación, la que no prosperó.

Posteriormente se fijan como **hechos controvertidos**: 1. Efectividad de haberse vulnerado las garantías de los números 16, inciso tercero y número 2 del artículo 19 de la Constitución Política de la República respecto de la trabajadora con ocasión del despido. Hechos y circunstancias que permitan establecerlo. 2. Efectividad de haberse incurrido en

una discriminación, en razón del sexo de la actora, por parte de su empleador, con ocasión del despido. Hechos y circunstancias que permitan establecerlo. 3. Efectividad de haber prestado la actora servicios en calidad de trabajadora de exclusiva confianza de la demanda. Hechos y circunstancias que permitan determinarlo.

Convenciones Probatorias: 1. Que en el finiquito suscrito por la trabajadora, se le descontó por concepto de AFC \$7.164.663.- 2. Que la relación laboral se extendió entre el 25/02/2018 hasta la fecha del finiquito, por aplicación de la causal del inciso segundo del artículo 161. 3. Remuneración \$5.000.000.-

Que posteriormente se ofrecen las probanzas por las partes, las que son incorporadas en la audiencia de juicio.

CUARTO: Audiencia de juicio. Que la demandante incorporó las siguientes pruebas:

I.- Documental: 1. Anexo de contrato individual de trabajo de Karen Kanzua Arancibia que indica que se desempeñara como profesor jornada y Directora de la Escuela de Ingeniería de fecha 21/Enero/2019 con la Universidad Central, que establece asignación mensual de 2.760.102 2. Curriculum vitae de doña Karla Kanzua Arancibia 3. Liquidaciones de remuneraciones de los meses de Febrero marzo y abril de 2019 4. Resolución N° 0924 de fecha 17 de marzo de 2016 que designa por haber ganado elección de fecha 15 de Marzo de 2016 a doña Karen Kanzua como Decana de la carrera de Ingeniería .- 5. Carta de aviso de despido de fecha 05 de Julio de 2019 que invoca como causal de despido “desahucio escrito del empleador “firmada por el Sr. Patricio Yuras Maltes, 6. Finiquito firmado con fecha 22/julio/2019 con reserva de derechos. 7. Estatuto de la Universidad Central de Chile.- 8. Perfil del cargo de decano de la Universidad de Chile de fecha 23/04/2019 , perfil del cargo de por competencias de fecha 23 del 04 de 2019 del cargo de Director de Escuela Perfil de cargo director de carrera de fecha 23/04/2019 .- 9. Correo de fecha 1 de abril de 2019 en el que se requiere a mi representada por parte del Decano Sr. Christian Nicolai informe porque no asiste a una actividad Congreso Black Holes and Cosmology , en la que doña Karen Kanzua indica que no fue invitada . 10. Correo electrónico de fecha 29 de abril de 2019, en que se requiere sus convenios de desempeño firmados, y mi representada solicita reunión para acordar el convenio Karen de acuerdo saludos 11. Correo de fecha 01 de abril de 2019



que se indica a mi representada Organigrama de Estructura General de la Universidad Central de Chile. 12.Copia de correo que indica que con fecha 13 de marzo de 2019 informa que mi representada está excluida de la cadena de correos que debes solicitar su suscripción nuevamente 13.Copia de correo electrónico de fecha 30 de abril de 2019 en que se le reenvía perfil del cargo a mi representada porque no fue informada.- 14.Copia de correo electrónico de fecha 07/marzo/2019, la actora solicita se habilite oficina para dejar sus cosas.- 15.Correo electrónico de fecha 11 de marzo de 2019 fecha comprometida para entrega de oficina se solicita mobiliario mínimo de funcionamiento.- 16.Respuesta del Decano a mi representada de fecha 03 de mayo que da cuenta del trato hacia su persona.- 17.Correo mediante el cual se le informa a mi representada que debe recibir al nuevo director sin consulta su persona , quien depende de ella jerárquicamente 18.Curriculum Vitae de Christian Nicolai de LinkedIn.-

II.- Otros medios de prueba: Pendrive con las memorias institucionales año 2015, 2016 y 2017. Brief de logros para memoria año 2018.- (es exhibido en forma electrónica fue remitido vía correo electrónico a la funcionaria de acta para cotejarlo)

III.- Confesional: Andrés Ruiz Ibáñez.

IV.- Testimonial: María Pilar Calderón Albornoz; Ana María Zlachevsky Ojeda; y, Juanita Angélica Rojas Cisterna.

V.- Exhibición de documentos: 1. Llamado a concurso del cargo de Decano Sr Christian Nicolai, actual Decano de la facultad de Ingeniería y exhibición de títulos y grados.-En particular experiencia docente y académica.- 2. Contrato de trabajo y sus sucesivos anexos.- (solicita se hagan efectivos apercibimientos legales)

QUINTO: Que a su turno **el demandado** incorporó las siguientes pruebas:

I.- Documental: 1. Contrato de trabajo celebrado entre la Universidad y la actora de fecha 25 de febrero de 2008. 2. Contrato de trabajo celebrado entre la Universidad y la actora de fecha 1 de marzo de 2008. 3. Anexo de contrato de trabajo celebrado entre la Universidad y la actora de fecha 1 de marzo de 2008. 4. Anexo de contrato de trabajo celebrado entre la Universidad y la actora de fecha 1 de septiembre de 2008. 5. Anexo de contrato de trabajo celebrado entre la Universidad y la actora de fecha 1 de marzo de 2009. 6. Anexo de contrato de trabajo celebrado entre la Universidad y la actora de fecha



1 de diciembre de 2012. 7. Anexo de contrato de trabajo celebrado entre la Universidad y la actora de fecha 1 de diciembre de 2015. 8. Resolución N°0924 de 17 de marzo de 2016 en cuya materia indica “Designa decana titular de la Facultad de Ingeniería”. 9. Anexo de contrato de trabajo celebrado entre la Universidad y la actora de fecha 21 de enero de 2019. 10. Resolución N°0835 de fecha 21 de enero de 2019 cuya materia indica “Promulga acuerdo de la H. Junta Directiva que aprueba nueva estructura orgánica a nivel de facultades, escuelas y carreras de la Universidad Central de Chile”. 11. Correo electrónico de fecha 21 de enero de 2019 cuyo asunto indica “Comunicado Junta Directiva y Rector / Plan de Reorganización Facultades. 12. Comunicado denominado “Plan de Reorganización de Facultades” de la Vicerrectoría Académica de la Universidad Central de Chile. 13. Perfil de cargo por competencias de fecha 23 de abril de 2019 correspondiente al cargo “Director (a) de Escuela”. 14. Perfil de cargo por competencias de fecha 23 de abril de 2019 correspondiente al cargo “Decano (a)”. 15. Liquidaciones de remuneraciones de la actora de enero a julio de 2019. 16. Memorándum reservado N°3 de 2019 enviado por Christian Nicolai al señor Santiago González de fecha 3 de julio de 2019. 17. Carta de término de contrato de trabajo de la actora de fecha 5 de julio de 2019. Se adjunta el comprobante de envío de la carta certificada. 18. Finiquito del contrato de trabajo de la actora de fecha 22 de julio de 2019, suscrito por la actora ante Notario Público con fecha 26 de julio de 2019. 19. Correo electrónico de fecha 15 de octubre de 2019 al que se adjuntan tres pantallazos del sistema SAP de la Universidad en que se indican las personas matriculadas en pre grado y post grado de la ex Facultad de Ingeniería. 20. Correo electrónico de fecha 2 de octubre de 2019 enviado por Fabián Arias Martínez a Paulina Escobar Gallardo, informando el porcentaje de contratación de mujeres en la Universidad. 21. Porcentaje de directivos según sexo, se adjunta listado de cargos directivos. 22. Porcentaje de terminaciones de contrato de trabajo en enero de 2019 según sexo, se adjunta listado de desvinculaciones. 23. Cadena de 11 correos entre el 15 de mayo y 4 de julio de 2019. 24. Cadena 5 correos electrónicos entre el 8 de julio de 2019. 25. cadena de 10 correo electrónicos intercambiados entre el 24 y 30 de mayo de 2019. 26. cadena de 14 correos electrónicos intercambiados entre el 27 de abril y 3 de mayo de 2019. 27. Currículum Vitae del Sr. Christian Nicolai a octubre de 2019

II.- Testimonial: Patricio Yuras Maltés, y, María Catalina Maluk Abusleme.



SEXTO: Controversia. Que la acción principal deducida es la del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, una denuncia por actos vulneratorios de derechos fundamentales con ocasión del despido de la actora, indicando que su separación así producida lo fue vulnerando su derecho a la no discriminación (Art. 19 N°16 inciso 3° CPR- art. 2 del Código del Trabajo)

Qué subsidiariamente, refiere que su despido fue injustificado, y cobra indemnizaciones y prestaciones asociadas.

SÉPTIMO: Análisis y valoración de la prueba. Que analizados los medios de prueba portados por las partes en la audiencia de juicios de conformidad lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, se tienen por establecidos los siguientes hechos:

1.- Que las partes acordaron las siguientes convenciones probatorias, las que recayeron sobre los siguientes hechos:

Que en el finiquito suscrito por la trabajadora, se le descontó por concepto de AFC \$7.164.663.- 2. Que la relación laboral se extendió entre el 25/02/2008 hasta la fecha del finiquito, por aplicación de la causal del inciso segundo del artículo 161. 3. Remuneración \$5.000.000.-

2.- Que de acuerdo al currículum vitae que acompaña la actora, se desprende que detenta el título profesional de Ingeniera Civil Industrial, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, además cuenta con el grado académico de Master Business Administration (MBA), de la EAE Business School de Barcelona, España. Además, se desempeñó como profesor titular al término de la relación laboral en la Universidad Central de Chile.

3.- Qué mediante **Resolución N°0924** de 17 de marzo de 2016 es nombrada Decana Titular de la Facultad de Ingeniería por el periodo de cinco años. Dicha resolución da cuenta que en virtud de una convocatoria para elección del decanato, y previa presentación de candidatos mediante votación realizada el martes 15 de marzo del año 2016, resulta elegida entre los candidatos para conformar la propuesta que haría la Junta Electoral Central para designación del decano por parte del Rector, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento de la Acción de Decanos.

Se acompaña entre la instrumental el Estatuto de la Universidad Central de Chile, en cuyo artículo 32 señala que para el desarrollo de las actividades académicas la



universidad podrá organizarse en facultades, a través de las cuales realizará labores de docencia, investigación y extensión, y la autoridad máxima de la facultad es el decano.

El artículo 45 del Estatuto, establece que serán nombrados entre una terna de académicos de la respectiva facultad, confeccionado en régimen de elección y con arreglo a un reglamento aprobado por la junta directiva. Durarán cinco años sus funciones y podrán nuevamente ser designados.

Según el perfil de cargo por competencias los decanos tenían responsabilidades ante el Rector por intermedio del Vicerrector Académico, y es responsable de la planificación, programación, control y evaluación de las actividades de la facultad y las unidades académicas que la componen, velando por la calidad de su proceso formativo, de investigación, vinculación al medio y de gestión en el marco de las políticas generales de la facultad y de la universidad.

En cuanto a sus funciones de **Decana** conforme las competencias descritas debía:

- a) Ejercer la dirección de los asuntos académicos, administrativos y financieros de la Facultad.
- b) Presidir el Consejo Académico de Facultad;
- c) Asumir, en coordinación con el Director(a) de Escuela la dirección y supervisión de los planes de estudio y programas de docencia, aprobados por el consejo académico de facultad y de la misma manera, la programación de la extensión e investigación que se realizará en cada periodo académico, previamente ratificada por el referido consejo;
- d) Establecer un sistema de control para para garantizar el cumplimiento de la actividad académica;
- e) proponer al VRA la adopción de las resoluciones y medidas que estime aconsejable para superar los problemas o deficiencias que detecte o de los cuales tome conocimiento;
- f) Presentar al rector la programación académica y el proyecto de presupuesto anual de la Facultad;
- g) dictar, modificar y derogar las instrucciones de funcionamiento interno de la facultad;
- h) Presidir las comisiones de exámenes de título y grados y designar sus integrantes;
- i) Solicitar pronunciamiento al consejo superior académico sobre los programas de docencia, investigación y de VCM, que elaboren las estructuras académicas de la Facultad, previamente aprobadas por el consejo académico de facultad;
- j) Someter a consideración del rector una cuenta anual sobre el funcionamiento de la facultad el año precedente;
- k) Proponer al organismo o autoridad correspondiente la designación, remoción y otras medidas de orden administrativo referidas al personal de su dependencia;
- l) Ejercer la representación del consejo académico de la facultad ante las autoridades académicas de la universidad;
- m) Someter al conocimiento del consejo

académico superior el organigrama de la facultad, previamente aprobado por el consejo académico de facultad; n) Someter al conocimiento del consejo académico de la facultad todas aquellas materias que estime necesarias para el buen funcionamiento de la facultad; y o) Los demás que le fijen los estatutos y reglamentos de la universidad y las que el rector les delegue.

Bajo su cargo debía supervisar a los administrativos de la facultad, secretario de la facultad, directores de escuela, institutos y centros, y coordinadores de apoyo directo a la gestión de la decanatura. En la jerarquía se sitúa en el tercer puesto después del rector y vicerrector, y por debajo, directores de unidad central, director de escuela, instituto, centros y carreras, secretario de facultad, secretario de estudios, docentes, alumnos, egresados, empleadores.

Requisitos para ejercer el cargo, son los siguientes: título profesional en alguno de las disciplinas que se imparten en la facultad, posgrado en esas mismas disciplinas o en el área de gestión académica, y /o una destacada de trayectoria profesional y /o académica.

Los conocimientos requeridos para el cargo: sobre funcionamiento y reglamentación a nivel de educación superior, conocimientos sobre las normas del CNA para la autoevaluación y la acreditación de carreras, conocimientos sistemas de aprendizaje con enfoque por competencias a nivel universitario, conocimiento de sistemas informatizados para la gestión universitaria, conocimientos de organización y planificación de la docencia universitaria, conocimiento de los sistemas de admisión e indicadores de progresión de los estudiantes en el sistema universitario.

La experiencia exigida era mínima de cinco años de ejercicio profesional en el ámbito académico, en dirección de equipos, en administración de proyectos, manejo de grupos, experiencia en docencia e investigación.

4.- En enero de 2019, se reestructuró la Universidad a raíz de lo cual la actora pasó del cargo de **Decana** a **Directora de Escuela** de Ingeniería según Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 21 de enero de 2019, con las siguientes funciones: a) Presentar al decano un plan de trabajo anual de su escuela considerando metas por eje estratégico con sus respectivos indicadores; b) Ejecutar el plan de trabajo anual de la

escuela aprobado por la decanatura; c) Preparar el informe anual de marcha de la escuela con base al plan de trabajo ejecutado, para consideración del decanato y del consejo de facultad; d) Dirigir, controlar y ejecutar todas las acciones de gestión académica que corresponde para la buena marcha de la escuela, reportando de ello al decanato; e) Dirigir la labor de los directores de carrera de su escuela y secretaria de estudio de su escuela; f) Administrar el plan de estudios de las carreras que dicte su escuela y promover su desarrollo, formulando propuestas fundadas en mejora de los planes y programas de estudio, e impulsando la incorporación de innovaciones en los métodos de enseñanza; g) Solicitar a las demás unidades académicas la prestación de servicios docentes requeridos por su escuela cuando corresponda; h) proponer la decanato la programación y el presupuesto anual de la escuela, teniendo en consideración el plan estratégico de la universidad, el de la facultad, el proyecto educativo y las directrices de control y ejecución presupuestaria anual; i) Elaborar la propuesta académica de la escuela y proponer al decano la designación de los docentes para la realización de las funciones de ésta; j) Planificar y dirigir los procesos evaluativos de los distintos quehaceres de la escuela en sus aspectos académicos y administrativos; k) Representar a la escuela en sus relaciones con las autoridades de la universidad o ante instancias externas cuando le sea requerido por la decanatura; i) Cumplir otras funciones correspondientes al cargo, así como aquellas que le sean expresamente encomendadas por el decanato.

Lo anterior se desprende del documento denominado perfil de cargo por competencias asociados al cargo de Director de Escuela, actualizado al mes de abril del 2019. Este documento también da cuenta que depende del decano, supervisa a secretario de estudios, directores de carrera, administrativos del escuela y docentes.

La formación académica requerida en el título profesional otorgado por una entidad educación superior reconocida por el estado de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, el grado académico de Magister o doctorado en alguna de las disciplinas que cultiva la escuela, y o una trayectoria académica o profesional destacada en el ámbito de la especialidad de la escuela.

Se exigía conocimiento en: sobre funcionamiento y reglamentación a nivel de educación superior, conocimientos sobre las normas del CNA para la autoevaluación y la acreditación de carreras, conocimientos sistemas de aprendizaje con enfoque por

competencias a nivel universitario, conocimiento de sistemas informatizados para la gestión universitaria, conocimientos de organización y planificación de la docencia universitaria, conocimiento de los sistemas de admisión e indicadores de progresión de los estudiantes en el sistema universitario; mismas requeridas para el decano, más conocimiento técnicas de negociación.

De la experiencia, la universidad exigía una experiencia mínima de cinco años en cargos de gestión universitaria de nivel superior a director de escuela, experiencia demostrable en elaboración e implementación de programas académicos a nivel de pregrado, posgrado y educación continua, liderazgo demostrable para conducir equipos académicos de alto nivel en docencia, investigación y vinculación con el medio, y de preferencia tener experiencia en aplicación de métodos con enfoque por competencias.

5.- Su remuneración como decana ascendían a la suma de \$5.473.629 brutos mensual y como directora de Escuela de Ingeniería a la suma de \$5.000.000 brutos mensual , por esta rebaja que garantizaba su permanencia en la Institución firmó con fecha 21 de enero 2019 modificación de su contrato de trabajo y su remuneración pasó de \$5.473.629 a la suma de \$5.000.000.-, lo anterior se constata por medio de las liquidaciones de remuneraciones de la actora incorporadas.

6.- Que de la reestructuración que llevó adelante la Universidad Central de Chile, la facultad de ingeniería se fusionó con la de arquitectura, pasando de nueve facultades sólo a constituir cinco, lo que se desprende del organigrama acompañado como se mismo de la resolución número 0835 del 21 de enero de 2019, que aprobó la nueva estructura orgánica a nivel de facultades, escuelas y carreras de la universidad.

7.- Qué mediante comunicado masivo a la comunidad universitaria hecho por la Vicerrectoría Académica, se informó acerca del plan de reorganización de facultades, exponiendo las ventajas que derivaría del proceso, lo que implicaría tener escuelas y facultades de tamaño equivalentes entre sí con la adopción de mejores prácticas que faciliten la gestión, fortalecimiento del rol de las escuelas y la comunidad académica, lo que permitiría la implementación consistente y homogénea del proyecto educativo asegurando calidad integral entre las distintas carreras, aspecto esencial para la acreditación institucional, permite crear espacios académicos colaborativos de mayor diversidad y el diálogo interdisciplinario y favorece la formación integral del estudiante,

mejorar la actividad académica y posibilitar la flexibilización del currículum, simplificar la estructura de gestión académica permitiendo más tiempo de contacto directo entre profesores y estudiantes, favorecer la colaboración entre unidades académicas que antes era administrada de manera separada y facilitar la divulgación de estrategias de enseñanza exitosas optimizando el desarrollo de proyectos de investigación, además garantizar la creación e implementación del plan de becas anunciado con las autoridades y aumentar los beneficios directos a estudiantes que lo necesitan, permite gestionar de mejor forma los recursos financieros según necesidades directas de las carreras, sus proyectos educativos y sus actividades de vinculación con el medio además prepara para la entrada en vigencia de la reforma de la ley educación superior, el nuevo sistema de financiamiento solidario y los nuevos estándares de predicación institucional, y, además que la reorganización no generará cambios en los planes de estudio, metodologías de aprendizaje, planes comunes, perfiles de egreso otros relacionados con la formación académica.

8.- Que, suscrito el Anexo de Contrato de enero del 2019 por la actora, queda en el cargo de Directora de Escuela, y pasa a tener dependencia del decano.

Que para el caso, la decana de arquitectura tampoco asumió el rol en el decanato de la nueva Facultad de Ingeniería y Arquitectura, sino que un externo de la institución educacional hasta este momento asume como Decano, arribando el señor Christian Nicolai Orellana a desempeñarlo.

9.- En el mes de marzo del año 2019, al reincorporarse de manera posterior al periodo de vacaciones, la demandante el 7 de marzo de 2019 mediante correo electrónico se dirige al Vicerrector consultando acerca de la habilitación de oficina destinada al cargo de Directora de Escuela de ingeniería, toda vez que no se ha podido instalar a esa fecha con sus cosas.

Que don Rafael Castro contesta a la Directora de escuela indicándole que los trabajos de habilitación debieran estar concluidos para el viernes 8 de marzo y el día sábado se le haría de aseo, y el día lunes tendría la oficina a disposición.

Doña Karen Kanzúa, el 11 de marzo de 2019 a las 17: 28 Hras, dirige nuevamente un correo a don Manuel Acevedo con el asunto habilitación de oficina, exponiéndole

quedo acuerdo a lo solicitado le comento que el rector en enero de 2019 dio la instrucción de habilitación de las dos últimas oficinas con una sala de reuniones, se recibió la oficina y lo que falta es la habilitación de los muebles: mesa de reuniones con sillas, TV para proyectar, aire acondicionado funcionando, escritorio y mesa redonda chica, estante o librero pequeño para libros, carpetas, etc.

Además para el 13 de marzo de 2019 tampoco contaba con su correo institucional habilitado, y así requiriendo de respuestas al efecto el señor Sergio Escobar Jofre, le responde que de acuerdo a lo conversado por WhatsApp debió solicitar su suscripción nuevamente para que le llegaran los correos electrónicos, en atención a que la empresa externa que administra los servidores de envío les solicita dicho trámite asegurando que además estaba en la ley.

Lo anterior a propósito de un correo con una invitación para una jornada que no le llegó, al no tener acceso al suyo.

10.- Mediante correo de 3 de mayo dirigido del Decano Sr. Nicolai hacia la denunciante, expone: “Estimada Karen: Que está situación no se vuelva repetir. No voy a aceptar que se me exponga y tengo que dar explicaciones porque no se respetan los procedimientos y plazos. Tanto el vicerrector como yo respondimos en plazo, sin embargo, dado el atraso anterior que no cumplimiento estricto de los procedimientos, se va a última hora autorizando y comprando los pasajes...”.

11.- Correo del 1 de abril de 2019 dirigido a la denunciante, suscribe Nicolai Orellana, cuyo asunto es: Director de ingeniería de minas y geología. “Estimada Karen: recibiste el nuevo director, saludos.”

12.- Citado absolver posiciones don **Andrés Ruiz Ibáñez**, representante legal de la universidad demandada, quien detenta además la calidad de fiscal del centro educativo a contar del 7 de abril de 2016, expone que conoce la demandante sin embargo no sabe el desempeño de esta toda vez que no está relacionado con aspectos académicos sino netamente jurídicos. Señala que la carrera para el 2019 tenía cuatro años de acreditación durante la gestión de la actora, era la decana de la facultad de ingeniería. Explica que el método de elección del decano por elección indirecta, y son de exclusiva confianza del rector por lo tanto son libremente removibles por el superior más allá de funciones de



coordinación con el vicerrector académico. Para efectos de designación de los decanos organizo un comité de búsqueda, se hace un concurso con revisión de antecedentes, se propone una lista con las tres primeras mayorías que son votados, y el Rector es quien decide. Los decanos dependen del rector. La demandante dejó de ser decana con motivo de la reestructuración de la universidad y se le ofreció el cargo de director de escuela, y su remuneración bajó. Lo anterior sucedió en el año 2019 en el mes de enero. Decanas hubo sólo 4 al año 2019 y hacia el 2016, solo 2.

13.- Declara en calidad de testigo a favor de la demandante doña **María Pilar Calderón Albornoz**, psicóloga, conoce a la demandante desde el 2015 de la escuela y la universidad. Señala que el decano es un cargo de gestión que se ubica en el organigrama dentro de los cargos altos, tiene gestión económica, financiera, académica de una unidad académica. Hubo cambios en la estructura de las facultades en la que estas disminuyeron y por lo tanto también los cargos y los decanatos se radicó en una estructura más pequeña saliendo mujeres de los cargos importantes quedando mayoritariamente hombres. Cuatro de decanos dirigen las facultades en el 2018 sólo fue desvinculada Juanita Rojas, luego la testigo refiere que ella sale el 2018 y de cinco mujeres no quedó ninguna. De los nueve decanos habían cinco mujeres y cuatro hombres. Con el rector Santiago González el porcentaje de mujeres era mayor. Era actual rector de la universidad no es desde el año 2016. Refiere que al cambio le dieron una oficina que era una bodega que se tuvo que acondicionar y no contaba con servicios. Señala que la demandante ganó elecciones para ocupar el cargo de Decana, lo que fue confirmado por el rector, se presentaba una terna y el Rector designa y nombra generalmente a quien gana las elecciones. Respecto al 2019 no sabe el porcentaje de mujeres sabe que hubo cambios pero Decanas no hubo. En su caso el señor Moreno y doña Catalina Maluk antes eran Decanos y pasaron a ser Directores de escuela; en cuanto a la facultad de arquitectura y facultad de ingeniería, la Decana de Ingeniería pasa a ser Directora de la Escuela de Ingeniería, no recuerda quién detentaba el cargo en la facultad de arquitectura le parece que era mujer.

En cuanto a doña **Ana María Zlachevsky Ojeda**, psicóloga, expone que entre 1984 y hasta el año 2004 fue Directora de la Escuela de Psicología, posteriormente se fue a la Universidad Mayor y el año 2016 regresa nuevamente como Decana. La universidad era distinta, más burocrática y estaba más politizada, además se le otorgó un exceso de

poder a los estudiantes. No estuvo respaldada por los directivos como antes. Se sentía discriminada no sabe por qué, presume que es por ser mujer y por la edad. El 2017 tenía que entrar a la Universidad Central, y fue invitada por la Junta Directiva no por el Rector. Bien recuerda que hubo problemas con un profesor en particular, y la medida del Rector no aplacaría los problemas que hubo con los estudiantes, particularmente no quería sacar a esta persona por cuanto iba a terminar “incendiando la facultad”, finalmente el Rector tomó la decisión de sacar al profesor, tuvo que enfrentar ella a los estudiantes, dejándola sola en dicha tarea, sin directivos, sin otro apoyo. Se sintió discriminada por tal motivo. Respecto a los cambios de malla curricular haciendo una presentación, el Rector hace un comentario alusivo a su color de pelo, ella entiende que dicha actitud es un micro machismo toda vez que era una profesional en un ámbito laboral, frente al Consejo directivo, continuando acerca de su ropa o el perfume. Quiso personalmente que pasaran los dos años de contrato rápidamente para irse. Se supone que trata con gente educada sin embargo la sacaron del rol de una profesional hacia el rol únicamente de mujer. Respecto a la demandante eran nueve decanos cinco mujeres de estas era la que tenía más peso ella (refiriéndose a si misma), cree que por contar con mayor experiencia mayor edad, y Karen por competencia y era estudiosa. No le daban la palabra a Karen Kanzúa, en una situación distinta en una inauguración el Rector la pasó a llevar, colocándose siempre por delante. Refiere que el 18 de enero de 2019 la llamaron, conversó con el Rector y le dijo que se sentía discriminado como mujer.

Por su parte, doña **Juanita Rojas Cisterna**, psicóloga, expone que contar del 2 de enero de 2013 fue decana por cinco años, no fue por elección a diferencia de las más nuevas que eran con concurso público. El 2017 fue despedida esto es un año antes de terminar su periodo. Santiago González el Rector la despide y le dice que no tiene que ver con su gestión ya que quería tener personas de su confianza, y que ella no lo era. Cuando llegó a la universidad la vicerrectora era mujer, había tres decanas mujeres y luego aumentaron las cinco. La demandante era una de ellas. Era el Consejo Superior equilibrado en términos de género y con el Rector hubo una relación respetuosa, se le incluyó en comisiones de negociación con estudiantes. Se sintió y consideró acogida y tuvo una buena relación, sin embargo a mediados del 2015 el directorio despide a Rossell como Rector, y designa en dicho cargo a Santiago González lo que generó sorpresa ya que estaba como interino. A partir de eso se generó una situación que enrarece el clima



interno, y percibe discriminación. El 2013 cuando le despiden a ella, a la vicerrectora, a la decana de arquitectura, decana de educación, al decano de ciencias sociales y se reemplaza por una mujer que era doña Ana Zlavchesky. El Rector en el Consejo directivo refiere que la gritonea por haberse manifestado en desacuerdo con un documento porque tenía un párrafo que iba a generar problemas, y le pidió que no lo hiciera. Había unos 14 a 15 personas, cerró el consejo y se retiró. En este momento le pidió disculpas, sin embargo luego volvió a ocurrir en una similar situación que también se enojó estaban discutiendo sobre presupuesto en relación a los costos de aseo a lo que reaccionó enfurecido. En cuanto al proceso de acreditación a fines del 2016 había que hacerlo nuevamente participó la testigo en distintas comisiones junto a varios académicos, había que elegir vocera y se planteó que una de las dificultades precisamente era el machismo los puso y se generó molestia la respuesta por parte del rector fue su reacción molesta frente al directorio finalmente van sumando todas las cosas a la principal otra situación que saliendo un Consejo Superior, venía con otros decanos junto al rector y pasó una funcionaria embarazada que ya no está, ellos se ríen y ella preguntó qué pasaba, y le preguntan sobre su situación de funcionaria, finalmente termina aludiendo a que “quien pudo haberle hecho el favor a esta fea”. Respecto a la demandante de autos se manifestaba en otras décadas más jóvenes que era difícil de enfrentarse cuando opinaba en algún tema, ronda opiniones, no era escuchada sin embargo si llegaba el rector opinar decía bueno tal como dijo el profesor X, en circunstancias que quien lo había planteado era Karen Kanzúa. Refiere que era anulada como profesional como si fuera una decana de segundo orden. La despidieron en enero del 2017, no tomó acción contra la universidad si mantuvo relación cercana con las que fueron decanas que eran mayoritariamente mujeres y todas despedidas; en más de alguna vez vió a Karen Kanzúa, que le manifestó que se sintió ninguneada, y también se enteró que ella no seguiría siendo la decana y la despidió del Consejo. Sin embargo lo ofrecieron otro cargo, la presionaron para firmar de lo contrario iba a ser despedida, ella necesitaba por sus hijos. En cambio la Decana de Arquitectura no aceptó y fue despedida fue aproximadamente en enero del 2019. Estaba profundamente afectada, se sintió humillada, fueron meses complejos al aceptar condiciones que la perjudicaron no quedó ninguna de las decanas que habían en ese momento; todo esto pasó con el Rector señor González. Cabe señalar que se modificaron los estatutos incluso para nombrarlo a él en el cargo porque no contaba con los requisitos tales como tener postgrado. Señaló que ella dejó la universidad

en el 2017 a la demandante la despiden en enero 2019. El 2016 ganó la elección para Decana la demandante y el Rector la eligió de una terna pero es elegida la primera mayoría que en su caso no fue. Señor González también eligió a Pilar Calderón, interina y luego fue confirmado en la facultad de ciencias sociales salió Osvaldo Torres y asumió Ana Zlavchesky. Actualmente no sabe cuáles son los porcentajes que se manejan los cargos directivos. Los directores de escuela no se relacionan con el rector.

14.- Por el demandado compareció don **Patricio Yuras Maltés**, Director de recursos humanos de la universidad, entre sus funciones está la implementación de planes estratégicos, control presupuestario, entre otros está desde mayo del 2017 a la fecha del juicio. Señaló que en cuanto a la organización administrativa es una entidad sin fines de lucro, también cuentan con sedes en la región de Coquimbo, La Serena, que mantiene actualmente el 48% de la dotación de mujeres y el 52% son hombres. Expone que la Asamblea General elige a la Junta Directiva constituida por seis personas, que es el directivo asesor externo más cinco académicos contando con tres hombres y dos mujeres. También tiene potestad para elegir al Rector, y luego en la jerarquía vienen las Vicerrectorías que son tres: administración y finanzas, académica, y de Desarrollo institucional. Las Decanaturas son cinco toda vez que son cinco facultades: salud, economía y gobierno, ingeniería y arquitectura, facultad de derecho, y educación. Bajo el decano se encuentran los directores de escuela y secretario de la facultad, las direcciones de carrera, secretario estudios, administrativos y docentes. En cuanto a la funciones del decano señala que es responsable del funcionamiento de la facultad, en su gestión administrativa, académica y operacional. Debe organizar y controlar la facultad, tiene a cargo lo académico y vinculación con el medio. En cuanto a las direcciones de escuelas dependen del decano son funciones relativamente parecidas a las del decano pero a nivel de escuela, sin embargo el director de escuelas se introduce más profundamente en lo académico: planificación, calidad de enseñanza y seguimiento. El director de escuela es de exclusiva confianza porque depende del decano y es primera línea de dependencia, además en su contrato de trabajo tiene establecidas condiciones en jornadas de horarios del artículo 22, y 305 del código del trabajo, y esto último no se aplica a los directores de carrera. Además reemplaza al Decano junto al Secretario de facultad. La universidad tiene 72 cargos directivos entre decanos, directores de escuela más los directores de carrera, los directores corporativos y administración, el 49% son mujeres, en cuanto a los



directores de escuela que son nueve, son cuatro mujeres y cinco varones. Con la reorganización del año 2019, desde el año 2018 se empieza modificar en circunstancias de qué opera la reforma educacional por gratuidad el educación superior y se determina no implementar la gratuidad por lo tanto se disminuyó la matrícula por lo tanto los ingresos y en consecuencia debían reducirse los gastos, y en esas circunstancias de nueve facultades pasaron a cinco. La facultad economía se mantuvo como facultad pero ciencias políticas pasó a ser integrante de esta facultad, asimismo la de comunicaciones. La facultad de psicología se suprimió y la carrera pasó a la facultad de salud que funcionó luego la facultad de ingeniería y arquitectura, y la facultad de derecho y facultad de educación. Las desvinculaciones por restructuración el año 2019 salieron aproximadamente 79 personas en enero de ellos el 39% fueron mujeres, el 61% fueron hombres. De los directivos siete personas fueron seis vinculadas cinco hombres y dos mujeres entre ellas la decana de psicología y la decana de arquitectura. De las cinco facultades a la fecha sólo dos mujeres detentan los Decanatos. En cuanto a los protocolos de género a principios del año 2020 se creó la unidad de género vinculada a la implementación en toda la comunidad educativa, y abarca procedimientos de violencia de género, discriminación por género. Personas sancionadas en lo laboral no hay casos a la fecha; si casos respecto a hechos ocurridos entre estudiantes. En cuanto a la demandante fue Decana y luego Directora de escuela de ingeniería. El 2016 ganó las elecciones y obtuvo el decanato que ejerció hasta enero del 2019, luego hasta julio del 2019 lo hizo como directora de escuela, este cambio pasó porque la facultad de ingeniería se estaba constituyendo en un círculo cerrado y se buscó que saliera al mercado y que la carrera se viera, lo que no ocurría. La administración finalmente tomó la decisión de buscar a alguien que tuviera un perfil distinto y llegó al señor Christian Nicolai, con trayectoria importante como directivos en empresas públicas, con vínculos con instituciones públicas y privadas pero también podía ampliar la mirada a una distinta de la facultad de arquitectura por eso el Rector decidió por el cambio. Pudo haber sido despedida pero la idea era que siguiera. En julio del 2019 se le despide por cuanto al informe del Decano explicaba razones tales como pérdida de confianza en la relación de trabajo, no se estaba alineando a las directrices, por ejemplo transmitir a las personas que dependían de ella de los lineamientos y no se hizo por su parte, se le invitaba reuniones y no asistía, se esperó más compromiso y apoyo al nuevo Decano pero no la tuvo, en cuanto al trato del Rector con mujeres es adecuado y normal, es cordial



independientemente del género. Expone el testigo que a la fecha del juicio las tres vicerrectorías son detenta por hombres. No recuerda cuando llegó como Rector el señor Santiago González. La elección de Decano es por votaciones y luego elige el Rector. En cuanto a la demandante no conoce su currículum; en términos generales en marzo del 2019 pasa a ser Directora de Escuela, no sabe las condiciones en la que firma porque no estuvo presente; bajó las remuneraciones, y respecto del señor Nicolai Orellana, no se llamó a concurso, respecto a la trayectoria reitera lo señalado.

Doña **María Catalina Maluk Abusleme**, Ingeniera Comercial, Directora de Escuela de Economía y Negocios señala que está a cargo de la disciplina del área de negocios, programas vespertinos y procesos formativos, en cuanto a su trayectoria desde año 2003 entró como profesora de media jornada pasó de Decana a ser Directora de Escuela, fue Directora de Carrera y la nombraron como Decana Interina por dos años, al término de esto se reestructuró la Universidad pasando tener cinco facultades, la de ella dejó de existir y se juntó la de Economía, Gobierno y Comunicaciones. El 2017 como Decana interina lo designa Santiago González el rector, actualmente y cinco decanos uno es mujer, directores de escuelas son tres hombres y seis mujeres y en cuanto a los directores de carrera no maneja el dato.

15.- El 03 de julio de 19 don Christian Nicolai Orellana, Decano de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, dirige un **Memorando Reservado N° 3/2019** al Rector Sr. Santiago González, solicitando aprobación para desvincular a la Directora de la Escuela de Ingeniería doña Karen Kanzúa. Los motivos que expone son los siguientes: refiere que ha sido difícil alinearla con las directivas de la universidad particular con el proceso de optimización de la organización académica. Lo anterior se manifiesta en la poca cooperación para explicar y transmitir a los académicos los fundamentos y objetivos de esta optimización. Además en las reuniones que han tenido con los calóricos y vicerrectores ha cuestionado decisiones corporativas, sin realmente asumir su cargo directivo. En relación con su convenio de desempeño si bien hizo observaciones con fundamento que fueron acogidos posteriormente demoró la suscripción de él hasta que en su calidad de decano le tuvo que plantear que manifestara su voluntad de firmarlo o no. Suma a lo anterior el manejo de la situación de convenios de desempeño de los académicos, aproximación ha sido reactiva positiva es decir no ha propuesto soluciones a los temas. No entrega información por iniciativa de ella del funcionamiento de la escuela

sino cuando se le solicita y en dichos casos generalmente imprecisa. Por ejemplo de la situación en La Serena o de la prosecución de Estudios. Además le señala al Rector que la Directora de Escuela ha demorado el proceso de contratación de un profesor de jornada para ingeniería civil en minas más allá de lo razonable, sin informar adecuadamente sobre el proceso. Su participación en reuniones es deficiente y por otra parte utiliza el teléfono en forma permanente durante las reuniones. Por otro lado expone que se demora en responder o no responde correos hasta que se le reitera, costumbre bastante extendida en la facultad. Lo mismo ocurre con las solicitudes verbales realizadas en reuniones en temas relevantes como atributos de las carreras de admisión 2020, propuestas para mejorar indicadores de titulación, propuestas para mejorar porcentaje de profesores jornada completa entre otros.

Por último indica que la Directora de Escuela debería ser parte del equipo directivo del Decano de la facultad, necesita reemplazarla por alguien alineado con el Decano y que contribuya al desarrollo y mejora la escuela de ingeniería de la facultad, por eso requiere desvincularla y proceder a su reemplazo.

Que este documento tiene una escrituración al final con una firma ilegible del siguiente tenor: *“De acuerdo con solicitud del señor decano Nicolai, se aprueba lo solicitado, fechado 5 de julio de 2019”*.

16.- Que el **5 de julio de 2019** se comunica el despido a la demandante por la causal del **artículo 161 inciso segundo del Código Del Trabajo**, esto es, desahucio escrito del empleador, mediante correo certificado conforme se acredita con el respectivo comprobante de envío.

17.- El correo electrónico de 15 de octubre de 2019 queda cuenta que en la gestión del 2016 al 2018 de la demandante como decana de una matrícula de 30 estudiantes baja a 25 y en lo que va, aludiendo al nuevo decano la matrícula en diplomado lleva 46 por sobre lo que ella – la denunciante- logró en tres años.

18.- Correo electrónico de 02 de octubre de 2019 que detalla la dotación por género en un total de 974 funcionarios el porcentaje que corresponde a mujeres es de 56, 6% versus varones de un 43, 4%.



Los cargos directivos el 37% corresponde al sexo femenino, y el 63% a varones, esto es de 109 en total 40 mujeres detentan cargos directivos.

En cuanto el porcentaje de terminaciones de contrato a enero del 2019 según sexo, el 47% corresponde a personal femenino, y 53% masculino. Esto es de 72 funcionarios desvinculados 34 de ellos eran mujeres.

19.- Se incorpora un set de correos electrónicos entre el 15 de mayo al 4 de julio de 2019 respecto a un proceso de contratación de un docente jornada completa comunicando doña Carolina Cerda a la demandante requiriendo información del perfil de cargo en Word para posteriormente hacer la publicación del cargo abierto hasta el 16 de mayo en trabajando.com; el 04 de junio de 2019 se le informa qué postularon 30 personas, al 09 de junio se requiere de otras personas más por cuanto no cumplían varios de ellos el perfil y si postularon más mujeres. El miércoles 03 de julio de 2019 el decano de ingeniería pregunta a Patricio Yuras si le puede informar el estado del proceso dado que la directora de escuela Sra. Kanzúa le respondió que quería declararlo desierto, este último contesta que no ha tenido respuestas o comentarios al respecto.

20.- Correo de 08 de julio de 2019, esto es, posterior al despido de la demandante, el Decano Sr. Nicolai Orellana solicita a Francisco Fuentes que le envíe un texto breve indicando las razones por la que todavía no se contrata a un docente, indica que señaló a recursos humanos la necesidad de publicarlo en la prensa con avisos claros y los requisitos además de la plataforma trabajando.com.

El señor Francisco Fuentes ese mismo día contesta que tuvieron apoyo de recursos humanos, se hizo la publicación del anuncio en la plataforma indicada después de ver los currículums de los postulantes junto a Cristian Sánchez eligieron tres candidatos donde ellos cumplen el perfil tercero que no tenía Magister, pero tenía experiencia en clases. Eso estuvo listo el 17 de junio de 2019, se comunicó luego a Karen Kanzúa y se preguntó por el protocolo a seguir esto es constituir mesa de selección. Desde esa fecha hasta el 21 de junio esperaron la respuesta y el mismo día se acerca el profesor contratado en reemplazo que manifestó su interés en ser parte de los académicos de planta. Se conversó con el señor Sánchez y concluyeron que era un buen candidato a pesar de no contar con el grado de Magister y que se comprometería obtenerlo. Conversó con Karen Kanzúa sobre el tema pidiendo su consejo si seguían así



o declaraban desierto el concurso para que pudiese este profesor participar. Refiere que quedaron en eso y el 04 de julio le volvió a preguntar a Karen acerca del tema sin recibir respuesta. Adjuntó el perfil que se trabajó con la demandante y con recursos humanos y que fue usado para la plataforma.

21.- Set de correos de 24 a 30 de mayo de 2019, el decano señor Nicolai Orellana cita a las Directoras de Escuela a una reunión con el Vicerrector Académico a realizarse el 31 de ese mes entre las 10:30 y 12 horas en Sala de Consejo, doña Karola Brito Castro directora de la escuela de arquitectura y de paisaje acusó recibo y confirmó; doña Karen Kanzúa expone que los viernes tiene reunión a las 10 con Directores de Carrera y propone adelantarla a las nueve de la mañana; el señor Nicolai, indica que a las nueve tiene reunión con los estudiantes de geología.

Que luego de este último correo, tres minutos después Nicolai Orellana reenvía la cadena solamente a Cristian Millán Fuentes, Vicerrector y le indica: *“Estimado Vicerrector: Para tu información y comentarios. (sic) (sic) ... muchas veces. Saludos.”* En éste último correo, no está copiada doña Karen Kanzúa.

Posteriormente a las 09:06 minutos la demandante contesta al Decano pidiendo a las 11:30 la reunión para finalmente citarlas a las 10:30 indicando que no era posible cambiarla. Acusa recibo doña Carola Brito, directora de escuela arquitectura y paisaje.

22.- La cadena de 14 correos electrónicos intercambiados entre 27 de abril y 3 de mayo de 2019, la cuenta de una solicitud que realiza la demandante en relación a un congreso a realizarse fuera del país, en España en la ciudad de Madrid comunicando que el profesor Jaime Arriagada había sido aceptado para el perfeccionamiento docente, la directora de escuela indica los beneficios de la adquisición de sus conocimientos para la escuela. Adjuntó el correo de aceptación de la universidad extranjera del 18 de abril de 2019, el 30 de abril la demandante insiste en la respuesta en razón que la fecha del congreso era la semana que seguía, el 01 de mayo el Decano Nicolai Orellana remite al Vicerrector los antecedentes y señala que hablarán de eso al día siguiente, indicando que era necesario apoyarlo. El señor Millán Fuentes, Vicerrector, el 02 de mayo contesta que está de acuerdo con conceder el permiso pero no tiene noticias de recepción del formulario en la Vicerrectoría, copió el correo a recursos humanos para que proporcione un formulario tipo a llenar por el académico, y precisa de que el permiso sobre cinco o

más días laborales lo ha de autorizar el Rector. Nicolai le señala el 02 de mayo a la actora lo sucedido y que no ha llegado el formulario de solicitud de permiso, ese mismo día desde recursos humanos señala que no se ha recibido permiso alguno, copia a otra persona indicando que hiciera llegar el formulario al docente para su llenado y obtener las respectivas autorizaciones requeridas y luego remitirla a Rectoría, de esto el Decano pone en conocimiento a la demandante, quien contesta que la solicitud no la hacen los docentes sin tener la autorización del decano, por lo que entiende que con la respuesta dada, es favorable por lo tanto le dirá que se la envíen. Respondiendo el decano que efectivamente era favorable.

El Vicerrector Académico ante la negativa a prestar fondos la universidad en razón a que no se presentó la solicitud dentro de los plazos de rigor para las compras de pasaje en el extranjero que exigía un plazo mínimo de un mes, insiste en que se otorguen de manera excepcional al docente a lo que accede la Vicerrectoría de Administración y Finanzas.

Como resultado el señor Decano Nicolai Orellana, el 03 de mayo de 2019, envía un correo electrónico a doña Karen Kanzúa del siguiente tenor: *“Estimada Karen: Que esta situación no se vuelva repetir. No voy a aceptar que se me exponga y que tenga que dar explicaciones porque no se respetan los procedimientos y plazos. Tanto el vicerrector como yo respondimos en plazo, sin embargo, dado el atraso anterior y el no cumplimiento estricto de los procedimientos, se está a última hora autorizando y comprando los pasajes.”*

A este correo doña Karen Kanzúa dar respuesta el 06 de mayo de 2019, y señala *“ Estimado Christian, no me parece adecuado de la manera en que me tratas en el Mail de referencia (Y en otras ocasiones también)... estamos entre profesionales con amplia experiencia, y como ingeniera, ex - decana, profesora de la UCEN por más de 10 años y especialmente como mujer, considero que ninguna situación laboral, menos en este caso puede ser tan grave para que reacciones de esa manera, con un trato absolutamente desproporcionado. Te agradeceré relacionarnos con respeto y valoración a las capacidades de los integrantes de la facultad, con el objeto de convivir armónicamente la búsqueda de los objetivos de esta y de nuestra universidad.”*



23.- El currículum de Cristian Nikolai Orellana, ingeniero civil eléctrico de la Universidad de Chile, diplomado en administración de empresas, de la facultad economía y negocios de la Universidad de Chile. No da cuenta de haber tenido algún grado académico de manera posterior, tal como Magister o doctorado o post doctorado.

Experiencia laboral previa de marzo del 2015 febrero del 2019 director ejecutivo de la Comisión nacional de investigación científica y tecnológica (CONICYT), de diciembre del 2014 a abril del 2018 empresa portuaria Talcahuano San Vicente, vicepresidente del directorio, de marzo del 2006 a febrero del 2015 Consultor Senior en GyA Asesorías y Consultorías; octubre del 2007 hasta abril del 2010 presidente del directorio en CIMM Tecnología y Servicios S.A.; 2007 a mayo del 2012 director del programa Tecnolimpia en el Consejo Nacional de Producción Limpia.

OCTAVO: 1.- De la Acción principal de tutela de derechos fundamentales.
Consideraciones jurídicas para resolver la acción de tutela de derechos.

Que el artículo 489 del Código del Trabajo dispone en su inciso primero que “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.”

Que a su vez, el artículo 485 del Código del Trabajo refiere que el procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”.

“También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”.

“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”.

“Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.”

Que los profesores Juan Carlos Ferrada Bórquez y Rodolfo Walter Díaz, refieren con relación a los derechos que protege esta normativa lo siguiente: “El proceso de tutela laboral dispone en el artículo 485 del Código del Trabajo una enumeración expresa de los derechos fundamentales amparados por esta vía especializada, no pudiendo extender su aplicación a otros derechos distintos de los señalados taxativamente en la ley. Así la "lista de derechos fundamentales" protegidos por esta vía está integrada por el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de las personas; el derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; el derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; el derecho a la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquiera de las formas y por cualquier medio; y, en fin, el derecho a la libre elección del trabajo y de contratación laboral.

Sólo estos derechos fundamentales son amparados en nuestro derecho por esta vía de tutela privilegiada, lo que implica que otros derechos fundamentales, como la libertad sindical o el derecho a huelga, dentro de los derechos fundamentales de contenido específicamente laboral, o el derecho a la salud o a vivir en un medio ambiente libre de contaminación dentro de los demás derechos, no pueden utilizar este instrumento procesal, aun cuando las infracciones o lesiones de estos derechos se produzcan en las relaciones laborales. En estos casos, el trabajador deberá recurrir a la vía ordinaria de amparo de estos derechos, es decir, el Recurso de Protección.



Ahora bien, este mismo procedimiento se aplicará, según indica el mismo artículo 485, inciso 2°, en los casos que el trabajador sea objeto de actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, es decir, fundadas en cuestiones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social. En este caso el legislador, aparentemente, configuró con mayor precisión el mismo derecho constitucional a la igualdad ante la ley establecido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, en términos prohibitivos para los empleadores, estableciendo una interdicción de discriminación de los trabajadores por las razones ya apuntadas, ya que ello afectaría la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.”¹

NOVENO: Que, en el caso de autos los hechos asentados en el considerando séptimo, conforme se analizó y valoró las pruebas allegadas, y habida consideración a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que traslada la carga de la prueba al denunciado, imponiéndole la ley que debe “explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

Dicha norma impone que ello se haga una vez que se constatan indicios suficientes que lleven a concluir primero que la vulneración denunciada existió o hay una sospecha razonable de su ocurrencia.

Así las cosas, que los antecedentes allegados constituyen en su conjunto indicios suficientes como para estimar que se ha vulnerado a la actora en sus garantías fundamentales en los términos denunciados, particularmente que ha afectado su derecho a la no discriminación arbitraria (Art. 19 N°16 inciso 3°), fundada en el sexo.

Que se ha tenido en particular consideración lo siguiente: que es indudable que la actora doña Karen Kanzúa, ingeniera civil industrial, MBA de la EAE Business School de Barcelona, y profesora titular hasta el término de la relación laboral, la que tuvo vigencia entre el año 2008 y 2020, elegida Decana conforme la Resolución N° 0924 del 17 de marzo de 2016, cargo que detentaría por cinco años, y producto de una elección entre sus pares que le permitió acceder a la terna que sería presentada al rector, toda vez que obtuvo la más alta mayoría de las votaciones, optando el Rector por su nombramiento.

Qué producto de la restructuración de la universidad llevada a cabo a contar del 2019, de acuerdo a lo señalado en el considerando séptimo número seis, y que fusionó la

¹ Juan Carlos Ferrada Bórquez y Rodolfo Walter Díaz. “La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral”. Revista Derecho de Valdivia. Vol.24, dic 2011. Scielo.



facultad de ingeniería con la facultad de arquitectura, quedando conformada una sola, de la que claramente los organismos superiores de la universidad tales como la Junta Directiva, Rector y Vicerrectores, no dispusieron de reglas claras respecto a la continuidad, y acceso a los nuevos cargos, resultantes de la reestructuración. Es así que ambas decanas, la de Ingeniería y Arquitectura, se les ofrece ser Directoras de las respectivas escuelas, sin que exista antecedente alguno que a alguna de ellas -ambas mujeres- se les hubiese ofrecido ser decana de la facultad naciente. Hay que precisar que la Decana de Arquitectura no aceptó la degradación del cargo y se retiró de la universidad.

Es así que la actora, termina accediendo al cargo de Directora de Escuela de Ingeniería, resultando lógico el no querer perder su fuente laboral, cargo que ejerció hasta el 5 de julio de 2019, fecha en que fue desvinculada en virtud de la causal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, desahucio del empleador.

Que al analizar los perfiles de cargo del Director de Escuela, de acuerdo a lo consignado en el número cuatro de la consideración séptima de este fallo, y que se da por reproducida, es posible concluir que este cargo no tiene facultades de representación alguna en los términos establecidos en el artículo Cuarto del Código del Trabajo, toda vez que no representa al empleador, ni los obliga con los trabajadores, por lo demás, si ejerce alguna función de dirección o administración lo es en el ámbito académico, siendo de competencia en temas administrativos y financieros, e incluso programáticos el Decano, Vicerrectorías, y el Rector. De manera alguna como Director de Escuela, subroga al Rector, el estatuto de la universidad no lo prevé, y en el organigrama de la misma no está entre los cargos de primera línea que lo lleven a la representación, o toma de decisiones en los ámbitos administrativos y financieros.

Conforme lo anterior es evidente que la causal invocada para el despido no es procedente a su respecto.

El hecho que sea designado para el cargo por el Rector, de acuerdo a las facultades que le confiere a este último el artículo 25 del estatuto en su *“letra g) Designar a las autoridades unipersonales superiores, decanos de facultad y directores de las otras unidades académicas así como a los demás funcionarios de la Universidad Central de Chile y, disponer su remoción en conformidad a las normas vigentes, sin perjuicio de las atribuciones de la Junta Directiva y la Asamblea General;”*, no hace del cargo de exclusiva confianza, sino que hay que atender a las funciones y atribuciones de éste, y en este caso

el de Directora de Escuela, tal como se analizó no cuenta con las facultades del artículo cuarto del Código del Trabajo.

Refuerza lo anterior, que el Director de Escuela tampoco forma parte del Consejo Académico Superior que es un órgano asesor del Rector, quien lo presidirá, y estará integrado además, por el Vicerrector Académico, los Decanos y el Presidente de la Federación de Estudiantes. (art.30)

Conforme lo anterior, respecto de la actora se invoca una causal que no procede atendida a sus funciones, tampoco se le ofreció una continuidad en la decanatura, considerando que como Decana fue elegida según lo establece el estatuto de la universidad, y, estaba vigente su período cuyo término estaba previsto para el mes de marzo del 2021, sin embargo, el Rector nombra directamente a don Christian Nicolai, sin concurso ni elecciones previas conforme determina estatuto universitario, y sin cumplir con los requisitos para ejercer el cargo de Decano, según se estableció en el considerando séptimo número tres, toda vez que se exigía tener un título profesional de alguna de las disciplinas que imparta la facultad, posgrado en las mismas disciplinas en el área de gestión académica, y una destacada trayectoria profesional y/o académica, y analizado su curriculum en el número 23 del considerando señalado, no contaba particularmente con los requisitos académicos toda vez que únicamente había cursado un diplomado en administración de empresas, ni siquiera gestión de administración educacional, pretiriendo el Rector a las decanas entre ellas la denunciante quien ya ostentaba el cargo.

Y es así en estas condiciones que de Decana de la Facultad de Ingeniería, pasó a Directora de Escuela que pasa a depender de las determinaciones y dirección de un Decano, sin experticia ni preparación en administración educacional ni en el área de la academia.

En cuanto al trato del Decano Christian Nicolai Orellana hacia la actora, éste ayuda a socavar la estadía de la profesora en la Universidad, indisponiéndola frente a otras autoridades, tal como se desprende de los correos analizados en el numeral 21 del considerando séptimo, sobre una reunión citado por el Vicerrector Cristián Millán Fuentes, y que le copia Nicolai sólo a este último la cadena de correos, señalando “Estimado Vicerrector: Para tu información y comentarios (sic) (sic) ... muchas veces. Saludos”, pues la cadena de correos es sobre una citación para una reunión no prevista, y en relación a una agenda ya determinada como la tenía la Directora de Escuela, no resulta inusual



acordar o coordinar algún otro horario, resultando innecesario por parte del Decano haber copiado la totalidad de la cadena al Vicerrector, pues de lo que se desprende más bien existir por parte del Decano animosidad respecto a doña Karen Kanzúa.

Que la universidad ha sostenido durante el curso de la presente causa que siempre ha mantenido un buen trato y de respeto hacia la demandante por parte del Rector y del Decano don Cristian Nicolai Orellana, no obstante según lo reseñado en el párrafo anterior, no es efectivo que esto haya ocurrido de esa manera. Hay otros episodios que son decisivos en cuanto a la conducción que tanto el Decano y el Rector, mantuvieron hacia Karen Kazúa, lo que esta acusa en el correo del 06 de mayo de 2019 dirigido a Nicolai Orellana, haciéndole presente la demandante que no le parecía adecuado el trato hacia ella consignado en el correo electrónico del 03 de mayo de 2019, recordándole que son profesionales con experiencia, que ella particularmente fue Decana de la Facultad y que ninguna situación laboral puede ser tan grave para un trato y reacción desproporcionada, le exige respeto y valoración a los integrantes de la facultad para una convivencia armónica y en pro de la universidad. Particularmente se sintió aludida y maltratada como profesional en su calidad de mujer.

Que como se analizó en el número 22 del considerando séptimo, una cadena de correos electrónicos en virtud de la cual la actora solicita que se autorice a otro docente para concurrir a un Congreso en España, que no obstante estar de acuerdo el Decano e iniciar las gestiones con el Vicerrector, y que de manera excepcional se autorizó toda vez que la solicitud de permiso no se ajustaba los plazos que establecen los reglamentos para las compras de pasajes y autorizaciones a otorgar por el Rector, el Decano C. Nicolai Orellana en el correo electrónico del 03 de mayo referido le dice a doña Karen Kanzúa *“Que esta situación no se vuelva a repetir... no voy a aceptar que se me exponga y que tenga que dar explicaciones porque no se respetan procedimientos ni plazos”*, atribuyéndole a la Directora de Escuela el no cumplimiento de los plazos y procedimientos, y que dado el atraso que ella generó, se está a última hora autorizando y comprando los pasajes. Conforme el tenor del correo electrónico, de una redacción además desprovista de formalidad al tratar a una Directora de Escuela, y de un inadecuado tono paternalista considerando que Doña Karen Kanzúa, al igual que él, es una profesional en el área, con grados académicos, y con más trayectoria, las frases “no voy a aceptar” “que no se vuelva a repetir”, son inapropiadas en cualquier ámbito, y por lo tanto, en una relación laboral también, que ni aún por ser el Decano un superior es



admisibles. Cabe agregar que como Decano debe también gestionar en pro de su facultad, y solicitar autorizaciones excepcionales que no se ajustan a plazos y tiempos estatutarios. Que el Decano sobre reaccionó frente a tal situación, habida consideración que la fecha en que se confirma la aceptación del docente a participar en el Congreso en España el 18 de abril de 2019 conforme el correo que le adjunta doña Karen Kanzúa junto a la solicitud, y que se realizaría la primera semana de mayo de 2019, era evidente que los plazos no se ajustaban -de haber conocido el Sr. Nicolai mejor el reglamento-, pero no era resorte de doña Karen Kanzúa, sino de la Universidad Extranjera, por lo tanto no es efectivo que esta última haya actuado con atraso de su gestión, recibiendo un trato inmerecido.

Por esta motivación exige doña Karen Kanzúa un trato acorde y con respeto.

Que la denunciante tiene que lidiar con estas situaciones, desde que asumió como Directora de Escuela de Ingeniería bajo el Decanato del señor Nicolai Orellana; que además suma, que al reasumir Doña Karen Kanzúa luego de las vacaciones en el mes de marzo del 2019, la demandante se encuentra sin oficina y aquella a la que se le había destinado, no estaba habilitada para su funcionamiento sin que el área correspondiente agilizará sus labores para permitirle una instalación pronta para iniciar sus labores de Directora de Escuela. Tampoco tenía habilitado su correo institucional al 13 de marzo de 2019, del que se le informa recién hasta esa fecha que debía realizar una nueva suscripción sin que la universidad apoyara todo el proceso. De esto se trata en la consideración séptima numeral noveno.

Doña Karen Kanzúa apenas alcanzó a trabajar como Directora de Escuela de Ingeniería unos 4 meses, y el 03 de julio de 2019 el Decano Sr. Nicolai Orellana dirige un Memorando Reservado N°3/2019 al Rector pidiendo la desvinculación, con diversos motivos – considerando séptimo numeral 15- que dan cuenta que no se alineó la Sra. Kanzúa, que no transmitía a los académicos los fundamentos de la reorganización y objetivos de la optimización; cuestiona además la discención de ella en reuniones con académicos y vicerrectores sobre decisiones corporativas, todos argumentos genéricos, pues no explica qué particularmente no se cumplió, y de ello hay tareas que también le competen al Decano, además el señor Nicolai Orellana cuestiona la capacidad de opinar de doña Karen Kanzúa; lo de los convenios de desempeño, no se entiende qué propuestas quiere y no proporciona Kanzúa; sobre rendir cuentas, el Decano estima que lo hace sólo cuando Kanzúa es requerida, y además es imprecisa, pero nada habla de incumplimiento de plazos en informar por parte de Kanzúa, a menos que el decano

quisiera reportes diarios, lo que atenta contra cualquier administración, apunta a la ineficiencia; demorar la contratación de un profesor; no asistir a reuniones, no dice cuantas, ni cuales-, cuestiona además uso de teléfono en reuniones.

No deja de llamar la atención de esta sentenciadora, que si bien el Rector acogió los fundamentos del Decano, el 05 de julio de 2019, y ese mismo día despiden a doña Karen Kanzúa; el Sr. Christian Nicolai Orellana, recién el 08 de julio de 2019, pregunta a Francisco Fuentes por que no se ha contratado un profesor y le pide un relato de lo sucedido, es decir, siendo uno de los argumentos para despedir a la actora, no tenía conocimiento cabal de la situación, lo que refuerza que los argumentos dados y contenidos en el Memorándum referido, eran genéricos y sin respaldo.

Para el Decano Sr. Nicolai Orellana, la Sra. Kanzúa era una molestia, por ser profesional, mujer, y tener mejor manejo de los temas administrativos y académicos.

La Sra Kanzúa alega que existía trato misógino hacia las mujeres, pues del tenor del memorando y los correos electrónicos ya referidos, dan cuenta de la efectividad de esta aseveración, lo refuerza las declaraciones de María Pilar Calderón Albornoz, Psicóloga, Ana María Zlavcheski Ojeda, Psicóloga y doña Juanita Rojas Cisterna, Psicóloga, todas en distintos tiempos detentaron la calidad Decanas en la Universidad Central, y vienen en contextualizar con sus dichos acerca del trato recibido por éstas de parte sus colegas en los mismos cargos, en distintas instancias, con actitudes de desigualdad de trato, micro machismos, y que finalmente decantan en la desvinculación o renuncias voluntarias de las mismas frente al ambiente laboral.

Que la universidad en su defensa ha expuesto números y porcentajes de personas desvinculadas, cantidad de contrataciones hechas, cargos directivos por género, lo que no es suficiente, toda vez que estos números no justifican el trato hacia la mujer, el que tengan un porcentaje en equilibrio, es parte de acceder en igualdad a los cargos, directivos, académicos, administrativos, etc., pero también debe procurarse que lo sean con las mismas condiciones de trato, remuneraciones, de libertad de opinar, del derecho a disentir, de valoración en este caso de la trayectoria académica, entre otras. Es decir, igualdad en el ejercicio de derechos, sin temor a ser degradadas de cargo y despedidas.

Acá hubo una degradación del cargo académico de una Decana de Facultad, con bajas en su remuneración por verse obligada la actora a acceder a un cargo menor estando vigente su decanato, y aún cuando se haya reestructurado la universidad, debería haberse permitido su término, sin embargo, se llama a un tercero cuyo



nombramiento no es apegado a los estatutos, no cumple con los requisitos para ser Decano. Por otro lado, tampoco como Directora de Escuela, a su regreso tuvo una oficina habilitada ni correo institucional; suma que al Decano le molesta que opine, y que pueda no estar de acuerdo, entre otras actitudes descritas precedentemente.

Estima esta sentenciadora que los fundamentos dados por la actora tienen un correlato en los antecedentes probatorios, que hay indicios que se desprenden de éstos y que constituyen sospecha fundada de que hubo trato discriminatorio hacia ella, por motivo de genero.

Sobre el derecho conculcado en autos.

Qué discriminar, según la R.A.E. significa “dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.”

Que don Enrique Evans define la discriminación como “toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable.”²

Como se puede colegir de los conceptos anotados, la discriminación no equivale a una distinción o desigualdad a secas, ya que ambas ideas se refieren a la conducta de diferenciar dos entidades para dispensar tratamientos distintos a cada una, sin embargo, y he aquí la diferencia, la discriminación es una distinción en que el criterio para efectuarla es arbitrario o injustificado, mientras que en la simple distinción o desigualdad, el criterio para realizarla es justificado, racional o razonable.

Que la Excma. Corte Suprema ha abordado de la siguiente manera el derecho a la no discriminación a propósito de una tutela judicial, “De entenderse que la tutela otorgada por el legislador al trabajador víctima de actos discriminatorios durante la vigencia de la relación laboral— de conformidad a lo previsto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo—, se encuentra limitada únicamente a aquellos criterios expresamente previstos por el artículo 2° del Código del Trabajo, como lo ha hecho el tribunal recurrido, importaría concluir que nuestro procedimiento de tutela laboral protege sólo parcialmente el derecho a la no discriminación, excluyendo actuaciones basadas en otros criterios, los no previstos expresamente en la norma laboral, que el legislador nacional sí ha prohibido por otras vías de mayor rango legal, como son la propia Constitución Política de la República y el ya citado Convenio OIT N° 111 de 1958, al cual le resulta plenamente

² José Francisco Castro Castro. Discriminación en las Relaciones Laborales. dt.gob.cl



aplicable lo dispuesto en el artículo 5° inciso segundo de la Carta Fundamental”, sostiene el fallo del máximo tribunal.

Resolución que agrega: “La correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral –de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo–, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958”.³

Por lo tanto, la interpretación de los actos discriminatorios debe hacerse de manera amplia y no sólo limitadas a las normas que establece el Código del Trabajo.

Que el criterio aludido por la actora es el del sexo, esto es, la lesión a sus derechos tiene su fuente en ser mujer, y que fueron latamente explicados.

Así las cosas, a juicio de esta sentenciadora en orden a existir indicios suficientes que permiten concluir que existe una fundada sospecha de que con el despido de la actora se le conculcó sus garantías constitucionales del N°16 del artículo 19 de la CPR, conforme los términos en que la universidad se condujo para concretarlo, sin que se haya otorgado una explicación razonable las medidas que adoptó y la proporcionalidad de éstas, lo que llevará a acoger la denuncia en los términos que se dirá.

DÉCIMO: Costas. Que conforme las conclusiones arribadas, se condenará en costas al demandado por haber resultado del todo vencido.

UNDÉCIMO: Los demás antecedentes probatorios que no se han señalado en los considerandos resolutivos fueron también analizados conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo y no alteran lo que viene decidido.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1º, 420 y siguientes, 446 y siguientes, 456, 459, 485, 489 demás pertinentes del Código del Trabajo, artículo 19 de la Constitución Política de la República, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la denuncia de tutela de derechos fundamentales, hecha por doña **Karen Margarita Kanzúa Arancibia** en contra de **Universidad Central de Chile**, ambos debidamente individualizados, declarando que esta última incurrió en actos

³ Corte Suprema. Rol N° 23.808-2014. Cuarta Sala.

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
vulneratorios con ocasión del despido lesionando los derechos fundamentales de la denunciante del art. 19 N°16 de la CPR (Garantía de no discriminación).

II.- Que a consecuencia de lo anterior, se condena al demandado **Universidad Central de Chile**, al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1. Indemnización del art. 489 del CT, por 11 meses: **\$55.000.000.-**
2. 30 % recargo art. 168 letra a) en relación al art. 489 inciso 3° del CT: **\$8.287.280.-**

III.- Que las sumas a la que fue condenado a pagar el demandado, deberá serlo con reajustes e intereses, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del CT, según corresponda.

IV.- Que como medidas adicionales se dispone que el demandado deberá dentro de plazo de 30 días contados desde que quede ejecutoriada la presente sentencia:

1.- Enviar una carta de disculpas a la actora a su domicilio, por haber afectado sus derechos.

2.- Publicar una carta de disculpas públicas en lugar visible en sitio web de la universidad y lugar visible de la universidad, en particular, Rectoría y Facultad de Ingeniería y Arquitectura, la que deberá mantenerse por 30 días.

Deberá darse cuenta al tribunal del cumplimiento de ambas medidas dentro de quinto día de vencido los plazos otorgados.

V.- Que se condena en costas al demandado, las que se regulan en un 10% de lo ordenado pagar.

Que tiene el demandante el plazo de cinco días para consignar los fondos, contados desde que esté ejecutoriado el presente fallo, transcurrido este y certificándose el no pago, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese a las partes mediante correo electrónico registrado en el SITLA.

RIT : T-1593-2019

RUC : 19- 4-0218887-4

Pronunciada por doña ANDREA ALEJANDRA ILIGARAY LLANOS, Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
En Santiago a seis de diciembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la
sentencia precedente.

