

Temuco, uno de abril de dos mil veintiuno.

VISTOS Y OIDOS:

A.- Que en estos antecedentes **RIT T 179-2020**, comparece **SERGIO MARCELO GODOY ABURTO**, abogado, domiciliado para estos efectos en calle Antonio Varas 989, oficina 601, comuna de Temuco, deduce denuncia en contra de la **UNIVERSIDAD MAYOR**, institución de educación superior, representada legalmente para estos efectos por don Rubén Covarrubias Giordano, ambos domiciliados en Avenida Alemania N° 281, de la ciudad de Temuco, por haber incurrido en vulneración de derechos constitucionales con ocasión del término de su vínculo laboral (desahucio).

Funda su pretensión en que desde que inició sus labores profesionales en la Universidad Mayor el 8 de marzo de 2013, cumplió cabalmente con sus obligaciones laborales, tanto en actividades académicas de Postgrados, pregrado y extensión, por lo cual, siempre fue bien evaluado por sus jefaturas directas y autoridades universitarias, salvo la excepción del último periodo y que se deben a una animadversión en su contra.

En cuanto a la relación circunstanciada de hechos y del contrato de trabajo. Señala que se desempeñó ininterrumpidamente, desde el 08 de marzo de 2013, como coordinador académico y posteriormente como director académico de Postgrados Derecho de la Universidad Mayor, prestando siempre servicios en la sede ubicada en Avenida Alemania 0281, Temuco y al efecto suscribió un contrato de trabajo con la demandada el 08 de marzo de 2013, su jornada de trabajo era de lunes a sábado, toda vez, que dada la naturaleza de su cargo debía cumplir con sus funciones no solamente de lunes a viernes como todos los funcionarios de la Universidad, sino que también los días viernes después de las 19:00 Hrs y los días sábados, ya que, los cursos de postgrados se realizan en dichos periodos de tiempo. Debiendo coordinar estos últimos días de la semana los programas de postgrados. En dichos periodos, igualmente, realizaba clases para postgrados de negocios, derecho y educación, recibiendo por dicho trabajo un pago por medio de boleta de honorarios. Señala que su última remuneración completa para los efectos de esta denuncia, de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, ascendió a la suma de \$1.790.759.- por concepto de sueldo base y \$ 1.673.888.- por clases realizadas para los programas de postgrados, lo que, lleva un total de \$3.464.647.- que corresponde a la última remuneración mensual devengada.

Agrega que la empleadora puso término al contrato de trabajo el día 19 de agosto de 2020, mediante video llamada y eventual carta de despido fechada el mismo día, teniendo presente que ésta última nunca llegó a su domicilio, pese a haber actualizado esta información en reiteradas ocasiones, por la causal descrita en el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador. Sin embargo, la realidad es que se le



desvinculó como culminación de la animadversión, persecución y maltrato que sufrió por parte del director de postgrados de la facultad de humanidades, señor Francisco Vásquez Tejos.

Reconoce haber suscrito finiquito con reserva de derechos a demandar por vulneración de derechos fundamentales, indemnización por daño moral, indemnizaciones por años de servicio, la causal de despido invocada, los hechos en que se funda y demás aspectos del término de la relación laboral, dejando constancia que tampoco son correctos los montos señalados, respecto de los cuales también realizó reserva para reclamarlos o demandarlos. Finalmente, se dejó constancia que no se renuncia a ninguna acción legal de naturaleza laboral que tenga relación directa o indirecta con el despido objeto del finiquito.

En cuanto a los indicios de vulneración de Derechos fundamentales, sostiene que el despido fue motivado por la animadversión del director de Postgrados de la facultad de Humanidades de la Universidad Mayor don Francisco Vásquez Tejos hacia su persona, constituyendo un acto absolutamente desapegado de las reglas mínimas a que estaba obligado el mencionado director en el ejercicio de sus facultades de administración, dirección y organización de esta casa de estudios superiores. Agrega que en el año 2017, toma el cargo de director de postgrados de la facultad de humanidades el señor Francisco Vásquez Tejos, ingeniero comercial de profesión, con quien al inicio de su gestión tuvo una correcta relación profesional, pero su conducta fue cambiando en el transcurso del tiempo siguiendo un patrón muy similar a su antecesor, frente a lo cual hizo notar a través de los canales formales tales irregularidades, y decisiones alejadas de la normativa educacional y reglamentaria, por lo que comenzó a ser víctima de una animosidad por parte del señor Vásquez, las cuales desencadenaron finalmente en su desvinculación, y que expone:

1. El día 02 de mayo de 2019 fue citado junto a 3 funcionarios académicos de postgrados a una reunión en dependencias de la Universidad Mayor por parte del Sr. Francisco Vásquez, acompañado por don José Luis Pareja, quien era su análogo en la facultad de Ciencias, informándoles que se reestructurarían las unidades académicas de Postgrados, particularmente en atención a encasillar o categorizar a las escuelas o unidades de postgrados (Derecho – educación – negocios, entre otras) en dos grupos: complejas y no complejas, teniendo una importante relevancia tal caracterización, ya que, las complejas gozaban de una estructura de cargos más robustas (mayor cantidad de cargos y personal) y las menos complejas carecían o eliminaban ciertos cargos ya existentes, como era su caso, dado que la estructura de postgrados derecho pasaba a ser menos compleja, por lo eran más simples estructural y académicamente, según lo explicaron los señores Vásquez y Pareja. Ante la relevante información que tenía serias consecuencias para su cargo, realizó una serie de consultas en atención a quien había autorizado tales cambios que afectaban relaciones laborales ya formalizadas en dicha época, desde cuando iniciaría tales modificaciones estructurales y laborales tan relevantes, si los programas de postgrados correspondientes a derecho se encuadraban a complejos o no y cuál



era el costo financiero que significaban tales modificaciones. Para la sorpresa de los asistentes y particularmente para él, los señores Vásquez y Pareja le informaron que los programas de postgrados correspondientes a derecho pasarían a ser o estructurarse como menos complejo, que los cambios se iniciaban desde ese día, esto es, 02 de mayo de 2019, no teniendo un valor o proyección del costo de la modificación planteada y que tal estructura había sido autorizada directamente por el Rector de la Universidad Mayor, Sr. Rubén Covarrubias. Luego de recibir la información antes indicada consultó cuáles eran las bases o parámetros objetivos para clasificar a todas las unidades académicas, frente a lo cual no existió una respuesta por parte de los directores antes mencionados. Lo anterior deja en claro la falta de rigurosidad al resolver e informar una decisión con efectos laborales tan relevante, toda vez, que ese día fue objeto de una modificación contractual de características ilegales y arbitrarias, ante las cuales expresó su disconformidad, especialmente porque con la nueva estructuración existían dos opciones ciertas: o lo iban a despedir o le iban a bajar de jerarquía y por ello de remuneración.

2. Al día siguiente, esto es el 03 de mayo de 2019 el señor Vásquez lo citó nuevamente a reunión, pero esta vez sólo a él y en una cafetería a las afueras de las dependencias de la Universidad, momento en el cual, nuevamente le manifestó y explicó su preocupación por los cambios estructurales informados el día anterior y volvió a recalcar que las modificaciones estructurales ejecutadas tienen consecuencias ilegales en materia laboral, entre otras cuestiones irregulares, teniendo presente que los programas académicos de postgrados derecho pasaban a estructurarse como menos complejo y el cargo para el cual estaba contratado por parte de la Universidad Mayor desde el día anterior ya no existía, menoscabo que atentaba directamente en su calidad de trabajador, contradiciendo lo expuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, lo cual, igualmente fue expuesto. Finalmente, el director Vásquez Tejos le indicó que la decisión estaba tomada, respaldada y ordenada por el Rector de la Universidad Mayor para lograr acreditar el área de Postgrados ante la Comisión Nacional de Acreditación. Terminada la entrevista el señor Vásquez solicitó juntarse con el Vicerrector regional, señor Gonzalo Verdugo, planteándole lo sucedido con él en las reuniones previas. Hace presente, que desde el día que sucedieron los hechos anteriormente relatados el trato profesional y personal de don Francisco Vásquez hacia su persona cambió sustancialmente.

3. Siguiendo un relato cronológico de los hechos fundantes de la presente denuncia es relevante indicar que el periodo 2019 Universidad Mayor inició el proceso de reacreditación institucional, donde el área de postgrados nunca se había acreditado ante la comisión nacional de acreditación (CNA) Frente a esta situación, se inició el trabajo de estudio para ver su factibilidad y tomar la decisión de someterse al proceso. En relación a lo anterior y teniendo presente ciertas carencias académicas y administrativas, en reiteradas ocasiones -generalmente en los consejos académicos de postgrados humanidades- le indicó al director Vásquez que



Postgrados no debía someterse a tal proceso en este periodo en atención a la falta de profesores con ciertas líneas de investigación contratados formalmente por la casa de estudios, agregando que existía y existen serios problemas e incongruencias reglamentarias internas, las cuales, igualmente fueron informadas al señor Vásquez. Lamentablemente, éste nunca tomó en consideración sus observaciones, dado que el actuar del director de facultad había cambiado después de las reuniones de los días 02 y 03 de mayo de 2019. Pese a lo anterior, el señor Vásquez insistió en seguir con el proceso de acreditación de postgrados, ya que se había, comprometido con ciertas autoridades de la Universidad para tales efectos. Por ello, se inició en el mes de enero de 2020 una serie de reuniones, las cuales, formalmente no tenían sustento reglamentario de ninguna especie, llamándolas “comités ejecutivos”, para lo cual se creó una especie de instructivo que no estaba validado por ninguna instancia formal de la casa de estudios superiores y el día 20 de enero de 2020, en uno de éstos comités, le correspondía realizar una relación frente a funcionarios de Temuco y Santiago por videoconferencia, con varios tópicos de los programas de postgrados correspondiente a derecho Temuco, para lo cual se preparó como era costumbre, pero una vez iniciada su ponencia, se encontró con la sorpresa que el señor Vásquez en pleno desarrollo del consejo toma la decisión unipersonal de terminar abruptamente la reunión y por ello su presentación dado que consideró que al no existir un power point, ésta no debía realizarse, menoscabándolo frente a un grupo de profesionales que asistieron a tal instancia, indicando que debido a su falta de trabajo no se podía llevar a cabo la reunión, sin otorgarle la posibilidad de responder a su comentario. Agrega que toda la información requerida la tenía ingresada en un documento, lo cual, le llevó varios días recabar y ordenar, pero jamás se le exigió el apoyo de un power pont, ni antes ni tampoco al inicio de la referida reunión. Caso contrario obviamente lo hubiese efectuado. Reitera, que éste actuar era una consecuencia de las reuniones de los días 02 y 03 de mayo de 2019 descritas.

4. Inmediatamente suspendida la reunión, el director Vásquez lo llama telefónicamente a su celular increpándolo en atención a que “había logrado que su reunión no funcionara” y que su intención era que “Postgrados no pueda acreditarse”, frente a tan serias acusaciones le indicó que no era correcto lo que postulado.

5. Señala que el director en comento, sin excepción alguna, durante todos los episodios relatados en este libelo, indicó y expresó, directamente a él o frente a otros funcionarios e inclusive en las últimos procesos de evaluación que su actuar estaba dirigido intencionalmente a que postgrados no pudiera acreditarse, además de imputarle que su conducta profesional se debía a “falta de madurez o juventud”, denostándolo y discriminándolo por su edad, sin que exista una crítica constructiva a su trabajo o mejoramiento en alguna área técnica, sólo opiniones subjetivas de su parte hacia él como persona y no como trabajador.



6. Con la llegada de la pandemia en el mes de marzo al País, inició sus funciones laborales en modalidad de trabajo a distancia, lo cual, le conllevó un aumento de la jornada y funciones. Frente a esta situación no existieron directrices desde su superior jerárquico, toda vez, que el señor Vásquez dejó de realizar reuniones o consejos académicos, y cuando las retomó, esto es, el día 20 de marzo de 2020, no existieron respuestas claras desde su dirección ante la canalización de consultas realizadas frente a los urgentes requerimientos de los estudiantes de Postgrados Derecho en materias relevantes en el ámbito académico y financiero, entre otros. Es así, que en el mes de abril del presente año, se levanta reclamo de un estudiante del programa de magister en derecho público en atención a solicitar prórroga en la entrega de sus trabajos de avance para obtener el grado académico, pero la solicitud fue enviada directamente al Rector de la Universidad Mayor, Señor Rubén Covarrubias, frente a lo cual el señor Vásquez, envía el reclamo a la Decana de la Facultad de humanidades y posteriormente le informa muy molesto por la situación y se exige información inconexa al reclamo, por ejemplo lista de cursos. Dado que se encontraban en una institución que tiene dos sedes (Santiago y Temuco) y que él era quien coordinaba todos los programas de postgrado de derecho, justamente, era la única persona quien lo podía ayudar o responder las inquietudes respecto al caso concreto. Sin perjuicio de lo anterior, el Director resolvió presentar el reclamo directamente en su contra a la Decana y de esta manera continuar con su animadversión hacia su persona, dejándolo con ella como un incumplidor en sus labores.

8 Frente a la suma de hechos vulneratorios y malos tratos por parte del director Francisco Vásquez, tomó la decisión de expresarle su malestar a través de correo electrónico, indicándole que lamentaba su falta de liderazgo.

Agrega que el año 2019, ya acontecidos todos los hechos que fueron causa de su desvinculación, se le instruyó por parte del director Vásquez Tejos que iniciar una serie de entrevistas laborales para contratar a un abogado, el cual tendría el mismo cargo que mantenía hasta la fecha, teniendo presente su estructura organizacional informada previamente en esta denuncia, por lo que le correspondió la lamentable labor de entrevistar a su futuro reemplazante, lo que finalmente sucedió y consolidó en el mes de agosto del año 2020. Esta tarea se le indicó, sin considerar lo peyorativo, angustiante y transgresor que resultó levantar este proceso, ya que, sabía que en cierto plazo futuro, pero incierto, se le iba a notificar su desvinculación. Es así como cada mes que pasaba, peor se iba sintiendo en la institución. Siendo así las cosas con fecha 14 de julio de 2020, ya desvinculado, recibió un mensaje WhatsApp del abogado Sebastián Vásquez, a quien había entrevistado laboralmente, indicándole que el día anterior había sido contactado por el director de postgrados humanidades Francisco Vásquez Tejos para consultarle su disponibilidad en asumir el cargo de director académico de postgrados derecho Temuco, solicitándole además ciertos documentos curriculares para iniciar a gestionar su contratación en el mismo cargo que ostentaba previo.



Agrega que frente a los hechos descritos, el día 23 de julio, mediante plataforma Teams, en consejo de facultad, en el cual, asistieron representantes de todos los programas de postgrados (de sede Santiago y Temuco) consultó directamente al director Vásquez Tejos si lo relatado anteriormente era correcto, esto es, que ya tenía a un reemplazante para su cargo, aun cuando existía una relación contractual vigente. Respondiendo en primer término que no quería hablar de esos temas, pero ante su insistencia tuvo que confirmar que sí lo había contactado, pero la causa de la llamada, según indicó, era que él “siempre estaba en búsquedas de prospectos”, por lo que reiteró formalmente su inquietud, ante lo cual, se encontró con una desagradable sorpresa, esto es, que el director Vásquez empezó a menoscabarlo atribuyéndole faltas graves frente a un grupo de profesionales, dado que le indicó que era su “responsabilidad que los programas de postgrados derecho en la ciudad de Santiago no tuvieran matriculas” ya que él debía justificar tal situación ante las autoridades de la universidad, siendo más absurda y alejada de la realidad su respuesta, teniendo presente que siempre realizó su trabajo con competencia territorial en Temuco, no así en la ciudad de Santiago, que está a cargo de la Directora Gabriela Huarcaya.

Señala que estos hechos vulneratorios solo confirmaron lo que ya instruí, esto es que iba a ser desvinculado sin causa alguna, salvo por la animadversión del señor Francisco Vásquez Tejos en su contra producto de sus observaciones que significaban cumplir con la ley laboral y otras materias propias del desarrollo académico de los programas de postgrados. Se hace presente, que lo sucedido en el consejo, se encuentra grabado y en posesión del señor Vásquez Tejos, se llevó a cabo frente a un conjunto de profesionales de diversas áreas, todos vinculados a programas académicos de la facultad de humanidades, lo cual agrava la situación.

El día 27 de agosto del año en curso, conversó telefónicamente con el nuevo director académico de postgrados derecho, Sr. Sebastián Vásquez, quien le indicó y confirmó lo que hasta ahora los hechos señalaban, esto es, que lo desvincularon por tener “problemas” con el director y superior jerárquico Francisco Vásquez Tejos. Por ello, es que el despido constituye actos evidentemente vulneratorios de sus derechos, sosteniendo que se esta frente a malas prácticas laborales y carencia de estructuras institucionales, donde un superior jerárquico, el director Francisco Vásquez, realiza conductas alejadas y contradictorias de la legislación laboral. El despido se explica por la animadversión del director de postgrados de la facultad de humanidades hacia su persona producto de sus reclamos, indicaciones y observaciones que significaban cumplir con la ley laboral, normas internas universitarias y legislación aplicable mínima a una casa de estudios superiores.

En cuanto a indicios suficientes de la vulneración que se denuncia, conforme lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo y en el presente caso, estos indicios son múltiples y graves:



1. El día 02 de mayo de 2019 fue notificado respecto a una reestructuración de Postgrados que conllevaba dos opciones ciertas: o lo iban a despedir o lo iban a bajar de jerarquía y por ello de remuneración.
2. El día 20 de enero del presente año, en uno de éstos comités, le correspondía realizar una relación frente a funcionarios de Temuco y Santiago por videoconferencia, momento en el cual, el Director Francisco Vásquez, indica que por su falta de trabajo no se continuará con la referida reunión. El director de postgrados de la facultad de humanidades lo descalificara profesionalmente y dificultara sus funciones como director académico de postgrados derecho, sede Temuco.
3. El día 20 de enero del presente año, mediante llamado telefónico el Director Francisco Vásquez lo increpa señalándole que por su intención era que “Postgrados no pueda acreditarse”
4. El Director Francisco Vásquez, indica en reunión que su actuar estaba dirigido intencionalmente a que postgrados no pudiera acreditarse (perjudicar de forma directa y dolosa a la institución), además de imputarle que su conducta profesional se debía a “falta de madurez o juventud”
5. En el mes de abril del presente año, presenta reclamo en contra de la Decana de la Facultad, sin respetar la debida bilateralidad ante cualquier reclamo, pasándolo a llevar en su calidad de trabajador.
6. En 2019 se le instruye, iniciar una serie de entrevistas laborales para contratar a un abogado, el cual, tendría el mismo cargo que mantenía hasta la fecha, o sea, su reemplazo.
7. El día 23 de julio del presente año, se le confirma que se contactó al Abogado Sebastián Vásquez, mismo profesional que yo había entrevistado para reemplazarlo. El despido se produjo después que en el consejo de facultad le solicite al señor Vásquez Tejos le respondiera porque su reemplazante se había comunicado conmigo pese a tener contrato de trabajo vigente.
8. El día 23 de julio del presente año y frente a otros funcionarios de la Universidad, de forma antojadiza se le imputa que en la sede Santiago no se tenían matrículas en los programas de postgrados, a consecuencia de su falta de trabajo, pese a que sus funciones y competencia comprendían únicamente la ciudad de Temuco.
9. El hecho que el despido se efectuó después de conflictos con el director de postgrados de la facultad de humanidades don Francisco Vásquez Tejos en atención a sus reiteradas denuncias de irregularidades e incumplimientos de las normas laborales e institucionales por parte del director, quien era su superior jerárquico y que se manifestaron en animadversiones, maltrato y comentarios adversos frente a terceros.
- 11 Su desarrollo profesional siempre fue ejemplar, ético y correcto durante su desempeño profesional en la Universidad Mayor.



Agrega que en armonía con nuestro ordenamiento jurídico constitucional, el legislador ha puesto un límite a aquel que tiene el poder de despedir: la desvinculación no puede ser al precio de vulnerar, impedir, coartar o conculcar el legítimo derecho al trabajador de que se respeten sus derechos fundamentales como persona que la ley expresamente ampara. Si el empleador no puede vulnerar los derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral, tampoco lo puede hacer en términos que se le autorice a culminar su vulneración con el despido, explica y transcribe ámbito del procedimiento de tutela laboral y normas artículos 485 y 489 del Código del ramo.

Señala en cuanto a los derechos vulnerados, que de los hechos descritos en el cuerpo de esta denuncia, ponen de manifiesto que habido grave afectación de derechos fundamentales del trabajador denunciante. Los derechos fundamentales que se le han sido vulnerados son:

1. Su derecho a recibir un trato compatible con la dignidad como persona. El artículo 2 del Código del Trabajo señala expresamente que es contrario a la dignidad del trabajador el acoso laboral entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

2. Su derecho a la no discriminación, vulnerado por el Director Francisco Vásquez, quien reiteradamente criticaba su edad o juventud en relación a sus actos en el ámbito laboral.

3. Su derecho consagrado en el numeral uno del artículo 19 de la Constitución, esto es, el derecho a la integridad física y psíquica de que la cosa laboral que sufrió afectó su salud psíquica y física. La vulneración se produce con ocasión del despido, ya que, la animadversión, hostigamiento y acoso que sufrió termina perjudicando su situación laboral y son la causa directa de su desvinculación.

En consecuencia, solicito declarar lo siguiente: 1. Que la desvinculación de que fue objeto es desproporcionada e ilegal y atenta contra sus derechos fundamentales.

2. Declarar que la denunciada ha vulnerado sus derechos fundamentales con ocasión del despido, afectándose desde luego, a lo menos, y derecho a recibir un trato compatible con su dignidad como persona, su derecho a la no discriminación y su derecho a la integridad física y psíquica.

3. En conformidad a lo que dispone el inciso 3 del artículo 489 del código del trabajo, habiéndose producido vulneración de sus derechos fundamentales pide además aplicar las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código, en su máximo legal y disponer remita copia de la sentencia a la dirección de trabajo para su registro.

4. En conformidad a lo que expresa el artículo 489 de Código del Trabajo, pido decretar las medidas concretas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la



reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, y en especial el pago de la indemnización, equivalente a 11 veces su última remuneración completa, esto es, \$38.111.117 o la que se fije, que no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración.

5. Además, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 489 del Código de Trabajo, en caso acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a qué se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo.

En cuanto al DAÑO MORAL, señala que ejerce también la acción de perjuicios por daño moral. Los hechos en que se funda esta acción son los mismos que se han expuesto para justificar la infracción de sus derechos fundamentales, y que se dan por expresamente reproducidos. El daño moral demandado dice relación con la lesión de los derechos de la personalidad, tomando en especial consideración que actualmente la economía del País se encuentra comprometida a consecuencia de la pandemia del Covid-19, no siendo fácil conseguir un nuevo trabajo, encontrándose por ello actualmente cesante, sin ingresos fijos y con la preocupación de cómo continuara solventando los gastos de su familia y de su madre que actualmente a sus 71 años de edad, se encuentra con un cáncer de mamas. Por lo anterior, se encuentro con problemas para dormir, con disminución del apetito y ansiedad entre otros síntomas, que se vienen presentando antes de su desvinculación a consecuencia exclusivamente de los actos discriminatorios de los cuales fue objeto. En efecto, las personas tienen asignadas por ley ciertas características denominadas “atributos de la personalidad”. Y junto a estos atributos, las personas tienen lo que se ha dado en llamar “derechos de la personalidad”. Tales derechos son los siguientes: el derecho a la vida, la libertad y la seguridad individual, la libertad de expresión, el derecho a la salud, el derecho a la honra, el derecho a la privacidad y el derecho a la protección de las creaciones intelectuales. El daño moral es cualquier interferencia no consentida, ilegal o arbitraria, en el plan de vida de una persona o en el desarrollo institucional de una persona jurídica. En la especie, el daño moral que debe indemnizarse cubre ambos aspectos: el sufrimiento profundo e intenso experimentado por la manera humillante y pública en que la demandada puso término a su contrato de trabajo, como la afectación que esas medidas tuvieron en sus derechos fundamentales y los tribunales laborales son plenamente competentes para conocer de la acción de perjuicio por daño moral, en razón de las siguientes consideraciones: a) En primer lugar, así lo contempla expresamente la ley. En efecto, para el caso particular del despido lesivo de derechos fundamentales, la reparación por daño moral se encuentra expresamente reconocida en el Art. 495 del Código del Trabajo, el cual señala que el juez debe decretar las medidas reparatorias que correspondan, “incluidas las indemnizaciones que procedan”. El principio de la reparación integral del daño, obliga a incluir en esas “indemnizaciones”, a las destinadas a compensar el daño moral. b) El profesor José Luis Ugarte ha señalado que “en el caso del despido, esta



norma evidentemente se refiere a la reparación del daño moral, ya que es la única indemnización que podría proceder, adicional a las que ya están reguladas expresamente en la ley, corresponde a las de ese tipo”. c) En un mismo sentido, el profesor Gamonal ha sostenido que la posibilidad de la producción de un daño moral al trabajador en el contexto del contrato de trabajo, es sin duda perfectamente posible, dadas las especiales características del mismo (relación personal bajo subordinación y dependencia). Estos eventuales daños, pueden darse en la etapa precontractual, durante la vigencia del contrato, al término del contrato y en la etapa post contractual. d) Por otra parte, el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, relativo al contenido resolutorio de la sentencia, manifiesta expresamente que el juez determinará en forma concreta las medidas a que se encuentra obligado el infractor, dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, incluidas las indemnizaciones que procedan. “Estas indemnizaciones comprenden el daño moral laboral” y sostienen que la actuación ilegal, arbitraria y negligente de la demandada le causó un evidente daño moral, ya que afectó su salud y bienestar moral. El daño debe ser apreciado en una suma no inferior a la de \$30.000.000 o la que se estime pertinente.

Por lo que en mérito de los fundamentos de hecho y derecho que refiere, pide tener por deducida denuncia en procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de la UNIVERSIDAD MAYOR, representada legalmente por RUBÉN COVARRUBIAS GIORDANO, ambos domiciliados en Avenida Alemania N° 281, Temuco, ambos ya individualizados, solicitando le dé tramitación pertinente y, en definitiva, acogerla, declarando lo siguiente:

1. Que se declare que la desvinculación de que fue objeto es desproporcionada e ilegal y atenta contra sus derechos fundamentales.

2. Declarar que la denunciada ha vulnerado sus derechos fundamentales con ocasión del despido, afectándose desde luego, a lo menos, y derecho a recibir un trato compatible con su dignidad como persona, su derecho a la no discriminación, y su derecho a la integridad física y psíquica.

3. En conformidad a lo que dispone el inciso 3 del artículo 489 del código del trabajo, habiéndose producido vulneración de sus derechos fundamentales pido además aplicar las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código, en su máximo legal y disponer remita copia de la sentencia a la dirección de trabajo para su registro.

4. En conformidad a lo que expresa el artículo 489 de Código del Trabajo, pido decretar las medidas concretas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, y en especial el pago de la indemnización, equivalente a 11 veces su última remuneración completa, esto es, \$38.111.117 o la que se sirva fijar, que no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración.



5. Además, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 489 del Código de Trabajo, en caso acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de las siguientes indemnizaciones:

a) Indemnización por 7 años de servicio por la suma de \$24.252.529 establecida en el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo,

b) el incremento legal, por la suma de \$7.275.759 establecida en el artículo 163 letra a del Código del Trabajo,

c) Indemnización de aviso sustitutivo por \$3.464.647, según lo establecido en el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo, o las sumas que se determine de acuerdo al mérito del proceso.

6. Que se condena a la demandada a pagar la suma de \$ 30.000.000 por indemnización por daño moral, o las sumas que se determine de acuerdo con el mérito del proceso.

7. Que a todas la sumas ya indicadas, se le debe aplicar reajustes interés máximo convencional de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

8. Que se condene en costas a la demandada.

En el PRIMER OTROSÍ: **SERGIO MARCELO GODOY ABURTO**, abogado, domiciliado para estos efectos en calle Antonio Varas 989, oficina 601, Temuco, en subsidio de la denuncia por vulneración de derechos con ocasión del despido, interpone demanda por despido injustificado en contra de la **UNIVERSIDAD MAYOR**, representada legalmente por don RUBÉN COVARRUBIAS GIORDANO, ignoro profesión, ambos domiciliados en Avenida Alemania 281, Temuco, con fundamento en que se desempeñó ininterrumpidamente desde el 08 de marzo de 2013 como coordinador académico y posteriormente como director académico de Postgrados Derecho de la Universidad Mayor, prestando siempre servicios en la sede ubicada en Avenida Alemania 0281, Temuco. Suscribí para tal efecto un contrato de trabajo con la demandada el 08 de marzo de 2013 y su última remuneración completa para los efectos de esta denuncia, de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, ascendió a la suma de \$1.790.759.- por concepto de sueldo base y \$ 1.673.888.- por clases realizadas para los programas de postgrados, lo que, lleva un total de \$3.464.647.-, que corresponde a la última remuneración mensual devengada.

Señala que la empleadora puso término al contrato de trabajo el día 19 de agosto de 2020, mediante video llamada y eventual carta de despido fechada el mismo día, teniendo presente que ésta última nunca llegó a su domicilio, pese a haber actualizado esta información en reiteradas ocasiones, por la causal descrita en el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador, sosteniendo que la realidad es que se le desvinculo como culminación de la animadversión, persecución y maltrato que sufrí, por parte del director de postgrados de la facultad de humanidades, señor Francisco Vásquez Tejos.



Reconoce haber suscrito finiquito con reserva de derechos para demandar por vulneración de derechos fundamentales, indemnización por daño moral, indemnizaciones por años de servicio, la causal de despido invocada, los hechos en que se funda y demás aspectos del término de la relación laboral, dejando constancia que tampoco son correctos los montos señalados, respecto de los cuales también se realizó reserva para reclamarlos o demandarlos. Finalmente, se dejó constancia que no se renuncia a ninguna acción legal de naturaleza laboral que tenga relación directa o indirecta con el despido objeto del finiquito.

En cuanto al despido injustificado, señala que la causal invocada por la empleadora no se encuadran en alguna de las hipótesis del artículo 161 inciso 2° del código laboral en relación a las funciones que ejercía, menos aún la demandada especifica en su instrumento exoneratorio cuál de las hipótesis de la norma citada le sería aplicable. En realidad el despido fue motivado por la animadversión del director de Postgrados de la facultad de Humanidades de la Universidad Mayor don Francisco Vásquez Tejos hacia su persona, constituyendo un acto absolutamente desapegado de las reglas mínimas a que estaba obligado el mencionado director en el ejercicio de sus facultades de administración, dirección y organización de postgrados de la universidad Mayor, utilizando erróneamente la causal de Desahucio escrito del empleador en atención a la práctica de buscar el medio de desvinculación laboral con menor porcentaje de recargo, pese a no ser la correcta.

Agrega que el día 02 de mayo de 2019 fue citado junto a 3 funcionarios académicos de postgrados a una reunión en dependencias de la Universidad Mayor por parte del Sr. Francisco Vásquez, quien era acompañado por don José Luis Pareja, quien era su análogo director de la facultad de ciencia, informándole que se reestructurarían las unidades académicas de Postgrados, particularmente en atención a encasillar o categorizar a las escuelas o unidades de postgrados (Derecho – educación – negocios, entre otras) en complejas y no complejas, teniendo una importante relevancia tal caracterización, ya que las complejas gozaban de una estructura de cargos más robustas y las menos complejas carecían o eliminaban ciertos cargos ya existentes, como era su caso, dado que la estructura de postgrados derecho pasaba a ser menos compleja, por lo eran más simples estructural y académicamente, según lo explicaron los señores Vásquez y Pareja. Ante la relevante información que tenía serias consecuencias, realizó una serie de consultas en atención a quien había autorizado tales cambios que afectaban relaciones laborales ya formalizadas en dicha época, desde cuando iniciaría tales modificaciones estructurales y laborales tan relevantes, si los programas de postgrados correspondientes a derecho se encuadraban a complejos o no y cuál era el costo financiero que significaban tales modificaciones, para la sorpresa de los asistentes y particularmente suyo, los señores Vásquez y Pareja le informaron que los programas de postgrados correspondientes a derecho pasarían a ser o estructurarse como menos complejo, que los cambios se iniciaban desde ese día, esto es, 02 de mayo de 2019 no teniendo un valor



o proyección del costo de la modificación planteada y que tal estructura había sido autorizada directamente por el Rector de la universidad Mayor, Sr. Rubén Covarrubias. Luego de recibir la información antes indicada consultó cuales eran las bases o parámetros objetivos para clasificar a todas las unidades académicas, frente a lo cual no existió una respuesta sería por parte de los directores antes mencionados, lo que en su entender deja en claro la falta de seriedad y rigurosidad al resolver e informar una decisión con efectos laborales tan relevante, ya que ese día fue objeto de una modificación contractual de características ilegales y arbitrarias, ante las cuales expresó su disconformidad.

Agrega que en el año 2017, tras serias irregularidades administrativas y académicas de su predecesor, toma el cargo de director de postgrados de la facultad de humanidades el señor Francisco Vásquez Tejos, ingeniero comercial de profesión, con quien al inicio de su gestión tuvo una correcta relación profesional, pero su conducta fue cambiando en el transcurso del tiempo siguiendo un patrón muy similar a su antecesor, frente a lo cual hice notar a través de los canales formales tales irregularidades, falta de seriedad en el trabajo y decisiones alejadas de la normativa educacional y reglamentaria, por lo que comencé a ser víctima de una animosidad por parte del señor Vásquez, las cuales desencadenaron finalmente en su desvinculación. Al día siguiente, esto es el 03 de mayo de 2019, el señor Vásquez lo cito nuevamente a reunión, pero esta vez solo y en una cafetería , donde nuevamente mostró y explique su preocupación por los cambios estructurales informados el día anterior y volví a recalcar que las modificaciones estructurales ejecutadas tienen consecuencias ilegales en materia laboral, entre otras cuestiones irregulares, teniendo presente que los programas académicos de postgrados derecho pasaban a estructurarse como menos complejo y el cargo para el cual estaba contratado por parte de la Universidad Mayor desde el día anterior ya no existía, menoscabo que atentaba directamente en su calidad de trabajador, contradiciendo lo expuesto en el artículo 12 del código del trabajo, lo cual igualmente fue expuesto. Finalmente, el director Vásquez Tejos le indico que la decisión estaba tomada, respaldada y ordenada por el Rector de la Universidad Mayor para lograr acreditar el área de Postgrados ante la Comisión Nacional de Acreditación. Terminada la entrevista el señor Vásquez solicito juntarse con el Vicerrector regional, señor Gonzalo Verdugo, planteándole lo sucedido con él en las reuniones previas. Desde el día que sucedieron los hechos anteriormente relatados el trato profesional y personal de don Francisco Vásquez cambio sustancialmente.

Siguiendo un relato cronológico de los hechos fundantes de la presente denuncia es relevante indicar que el periodo 2019, la Universidad Mayor inicio el proceso de reacreditación institucional, donde el área de postgrados nunca se había acreditado ante la comisión nacional de acreditación, frente a esta situación se inició el trabajo de estudio para ver su factibilidad y tomar la decisión de someterse al proceso. En relaciona a lo anterior y teniendo presente ciertas carencias académicas y administrativas, en reiteradas ocasiones,



generalmente en los consejos académicos de postgrados humanidades, le indique al director Vásquez que Postgrados que no debía someterse a tal proceso en este periodo en atención a la falta de profesores con ciertas líneas de investigación contratados formalmente por la casa de estudios, agregando que existía y existen serios problemas e incongruencias reglamentarias internas, las cuales igualmente fueron informadas al señor Vásquez, el cual, nunca tomo en consideración lo propuesto, dado que el actuar del director de facultad había cambiado después de las reuniones de los días 02 y 03 de mayo de 2019 relatadas anteriormente. Pese a lo anterior, el señor Vásquez insistió en seguir con el proceso de acreditación de postgrados, ya que se había, irresponsablemente, comprometido con ciertas autoridades de la Universidad para tales efectos. A inicios en el mes de enero de 2020 una serie de reuniones, las cuales formalmente no tenían sustento reglamentario de ninguna especie, llamándolas “comités ejecutivos”, para lo cual creo una especie de instructivo que no estaba validado por ninguna instancia formal de la casa de estudios superiores. Llegado el día del “comité ejecutivo” debía realizar una presentación con varios tópicos de los programas de postgrados correspondiente a derecho Temuco, para lo cual se prepare como era costumbre, pero se encontré con la sorpresa que el señor Vásquez en pleno desarrollo del consejo toma la decisión unipersonal de terminar abruptamente la reunión y su presentación dado que considero que al no existir una presentación en power point esta no debía realizarse, menoscabándolo frente a un grupo de profesionales que asistieron a tal instancia, sosteniendo que dicho actuar era una consecuencia de las reuniones de los días 02 y 03 de mayo de 2019 previamente descrita. Inmediatamente suspendida la reunión por el director Vásquez lo llama telefónicamente increpándolo en atención a que “había logrado que su reunión no funcionara” y que su intención era que “Postgrados no pueda acreditarse”, frente a tan serias acusaciones fuertemente le indique que no era correcto lo postulado y molesto termine la conversación. Es menester mencionar que el director Vásquez Tejos, sin excepción, durante todos los episodios relatados en esta presentación, le indico y expreso, directamente o frente a otros funcionarios e inclusive en los últimos procesos de evaluación que su actuar estaba dirigido intencionalmente a que postgrados no pudiera acreditarse, además de imputarle que su conducta profesional se debía a “falta de madurez o juventud”.

Señala que con la llegada de la pandemia en el mes de marzo al país, inició sus funciones laborales en formato teletrabajo, lo cual contrajo un aumento de la jornada y funciones. Frente a esta situación no existieron directrices desde su superior jerárquico, ya que el señor Vásquez dejó de realizar reuniones o consejos académicos y cuando las retomo, esto es el día 20 de marzo de 2020, no existieron respuestas claras desde su dirección ante la canalización de consultas realizadas frente a los urgentes requerimientos de los estudiantes de Postgrados Derecho en materias relevantes en el ámbito académico y financiero, entre otros. Es así que en el mes de abril, se levanta reclamo de un estudiante del programa de magister



en derecho público en atención a solicitar prórroga en la entrega de sus trabajos de avance para obtener el grado académico, pero la solicitud fue enviada directamente al Rector de la Universidad Mayor, Señor Rubén Covarrubias, frente a lo cual el señor Vásquez, en un actuar carente de liderazgo, envía el reclamo a la Decana de la Facultad de humanidades y posteriormente le informa muy molesto por la situación y le exige información inconexa al reclamo.

Sostienen que frente a la suma de hechos vulneratorios y malos tratos por parte del director Francisco Vásquez tomó la decisión de expresarle su malestar a través de correo electrónico, indicándole que lamentaba su falta de liderazgo. El año 2019, ya acontecidos todos los hechos que fueron causa de su desvinculación, se le instruyó por parte del director Vásquez Tejos que iniciara una serie de entrevistas laborales para contratar a un abogado, el cual tendría el mismo cargo que mantenía hasta la fecha, teniendo presente su estructura organizacional informada previamente en esta denuncia, por lo que le correspondió la lamentable labor de entrevistar a su futuro reemplazante, lo que finalmente sucedió y consolidó en el mes de agosto del 2020. Siendo así las cosas con fecha 14 de julio de 2020, ya desvinculado, recibí un mensaje WhatsApp del abogado Sebastián Vásquez, a quien había entrevistado laboralmente según lo relatado previamente, indicándole que el día anterior había sido contactado por el director de postgrados humanidades Francisco Vásquez Tejos para consultarle su disponibilidad en asumir el cargo de director académico de postgrados derecho Temuco, solicitándole además ciertos documentos curriculares para iniciar a gestionar su contratación en el mismo cargo que ostentaba previo. Así frente a los hechos descritos, el día 23 de julio, en el consejo de facultad donde asistieron representantes de todos los programas de postgrados consulte directamente al director Vásquez Tejos si lo relatado anteriormente era correcto, esto es, que ya tenía a un reemplazante para su cargo, aun cuando existía una relación contractual vigente, respondiendo en primer término que no quería hablar de esos temas, pero ante su insistencia tuvo que confirmar que si lo había contactado, pero la causa de la llamada, según indico, era que él “siempre estaba en búsquedas de prospectos”, por lo que reiteró formalmente su inquietud, ante lo cual se encuentra con una desagradable sorpresa, ya que el director Vásquez empezó a menoscarlo atribuyéndole responsabilidades graves frente a un grupo de profesionales, dado que le indico que era su “responsabilidad que los programas de postgrados derecho en la ciudad de Santiago no tuvieran matriculas” ya que él debía justificar tal situación ante las autoridades de la universidad, siendo más absurda y alejada de la realidad su respuesta teniendo presente que siempre realice su trabajo dependiente en Temuco, no así en la ciudad de Santiago.

Señala que estos hechos vulneratorios solo confirmaron lo que ya intuía, esto es que iba a ser desvinculado sin causa alguna, salvo por la animadversión del señor Francisco Vásquez Tejos en su contra producto de sus reclamos que significaban cumplir con la ley laboral y



otras materias propias del desarrollo académico de los programas de postgrados. Se hace presente que lo sucedido en el consejo, lo cual se encuentra grabado y en posesión del señor Vásquez Tejos, se llevó a cabo frente a un conjunto de profesionales de diversas áreas, todos vinculados a programas académicos de la facultad de humanidades, lo cual agrava la situación y el día 27 de agosto del año en curso, conversó telefónicamente con el nuevo director académico de postgrados derecho, Sr. Sebastián Vásquez, quien le indico y confirmo lo que hasta ahora los hechos nos señalaban, esto es, que lo desvincularon por tener “problemas” con el director y superior jerárquico Francisco Vásquez Tejos.

En cuanto a la aplicación del artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo, señala que de la sola lectura del aviso de término del contrato de trabajo se puede observar que la demandada dispone el termino contractual invocando el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, para lo cual emplea la frase “desahucio escrito del empleador”. La disposición legal citada contiene tres hipótesis de hecho sobre los cuales se puede aplicar: a) Que el trabajador tenga poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que en todos los casos dicho trabajador tenga al menos facultades generales de administración; b) que se trate de un trabajador de casa particular; o c) Que el cargo o empleo de director académico de postgrados derecho sea de exclusiva confianza de dicho empleador. En la especie, y dada la condición de director académico de postgrados derecho de dicha Casa de Estudios Universitaria, hay que descartar la hipótesis b) ya enunciada, de modo que se debe entender que para terminar el contrato de trabajo de su mandante la demandada debe invocar alguna de las dos hipótesis alternativas de la letra a) y c) y como puede observarse del contenido del aviso de término del contrato solamente se cita el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, sin precisar cuál de las dos hipótesis sostenibles de las letras a) o c) es la que funda dicho despido, menos expone cuales son las facultades de representación que eventualmente obtento y el documento en que ello consta, al igual que tampoco expone de porque siendo director académico de postgrados de dicha Universidad tengo el cargo o empleo de exclusiva confianza de dicho empleador, y de porque dicha exclusiva confianza emana de la naturaleza de dicho cargo o empleo. En efecto, la sola afirmación de poner término al contrato de trabajo por desahucio del empleador citando el inciso 2º del artículo 161 del Código Laboral sin precisar cuál de las dos hipótesis referidas anteriormente dan al cargo de director académico de postgrados, ya sea el de ser representante apoderado de la empleadora con facultades generales de administración, citando al efecto la fuente de dicha representación ; ya sea la de ser un cargo o empleo de exclusiva confianza de dicho empleador, dejan al despido sin justificación y lo hacen improcedente, o lo que es igual, deja a la sola mención de “desahucio del empleador” sin este requisito esencial de justificación y legitimación del despido, el que de esta forma adquiere la condición de injustificado, indebido o improcedente, sin que le sea admisible prueba alguna sobre esta materia en el



juicio y la exigencia que la ley establece en cuanto a que la comunicación del despido debe contener los fundamentos de hecho y de derecho de que da cuenta el inciso 1º del artículo 162 también en esta causal tiene por objeto el dar a conocer y asegurar en forma clara y precisa al trabajador esos fundamentos para hacer efectiva la estabilidad en su empleo y por, sobre todo, el de conocer esos fundamentos facticos y de como ellos se subsumen efectivamente en las hipótesis de representación con administración general o de exclusiva confianza y poder controvertirlos y hacer valer en contrario en juicio y es por ello que el artículo 454 inciso 1º parte segunda es explícito y sin distinción alguna respecto de esta otras causales que deben contenerse en el aviso pertinente. Por ende, así el despido sigue siendo injustificado e improcedente. Sin perjuicio de lo anterior, el cargo y función que desempeñe por largos años hasta su despido no es un cargo de representación del empleador con facultades de administración general, y menos aún de exclusiva confianza.

La causal de termino de contrato invocada es la de desahucio escrito del empleador previsto en el artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo, la cual no requiere de señalamiento de hecho justificativos de dicha causal, y como primera cuestión resolver, necesario es tener presente, que en un sistema causado y de estabilidad relativa en el empleo, el despido libre o desahucio, expresión de la facultad del empleador de poner término al contrato, aun sin expresión de causa ni justificación de la misma, es excepcional, por tanto de interpretación restrictiva, el que solo procede respecto de los trabajadores señalados en la norma y que son depositarios de una especial confianza y que puede ser aplicada a tres tipos de trabajadores, desarrollando el ámbito de aplicación de esta causal y condiciones de procedencia, para sostener que carece de poder o facultades para representar al empleador con facultades generales de administración y además no ostentaba un cargo o empleo de exclusiva confianza del empleador, supuestos necesarios para hacer uso de la causal de termino de contrato invocada, sosteniendo que versa del contrato de trabajo y sus anexos suscritos en el desarrollo de la relación laboral entre las partes que no se señalan en dichos instrumentos labores, funciones, facultades, obligaciones ni responsabilidades específicas a cumplir ni muchos menos su contenido. No ostenta un poder decisonal sobre materias relevantes de la empresa, sino más bien una labor de cooperación y coordinación con otros estamentos. Para estos efectos no basta con la sola denominación o enunciado del cargo, sino que deriva necesariamente de la naturaleza de las funciones cumplidas por el trabajador, siendo ellas facultades y funciones limitadas de cooperación y colaboración, por lo tanto es necesario concluir que sus actuaciones en virtud del contrato de trabajo, no importaban comprometer los intereses de la empresa o institución, no pudiendo decidir su marcha y futuro, estando en sus actividades supeditado a la coordinación con otros estamentos de la institución universitaria, a un área restringida y determina, Postgrados Derecho sede Temuco. A mayor abundamiento sus decisiones estaban sujetas a la concurrencia de la voluntad de otros



superiores jerárquicos, menos aún tenía facultades para representar judicial y extrajudicialmente a la empleadora en toda clase de actos o con trascendencia económica, que pudiera disponer o enajenar el patrimonio de la empresa y tener poder de dirección sobre la misma, lo que en caso alguno puede inferirse ni es connatural con las funciones contratadas y cumplidas limitadas y acotadas a unos programas de postgrados en particular.

Agrega que el grado de confianza o exclusiva confianza como se refiere el código, es preponderante y determinante en la relación laboral a tan alto nivel que implique atribuciones y poder decisorio suficiente para comprometer los intereses de la empresa, lo que en la especie en caso alguno se verifica teniendo presente que siempre estuvo sujeto a evaluación por parte de superiores jerárquicos, por lo que no siendo aplicable conforme la naturaleza de los servicios prestados y la función realizada, interpretando restrictivamente la norma legal invocada para poner término al contrato de trabajo, teniendo presente que no comparte la calidad de los trabajadores señalados en la norma, no resultaba a su respecto procedente poner término al contrato por desahucio del empleador, por lo que necesariamente ha de concluirse que el despido de que fue objeto, al carecer de sustento legal y carecer de causa legal, deviene en injustificado, por lo que se pide acoger la demanda en cuanto se solicita el incremento en un 30% de la 26 indemnización por años de servicio, conforme lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del citado cuerpo legal.

En cuanto a la devolución del seguro de cesantía o reintegro de los montos descontados por aporte del empleador al seguro de cesantía, necesario es tener presente que si bien la imputación de los dineros que el empleador aportó al seguro de cesantía del trabajador, tiene una fuente legal prevista en el artículo 13 de la Ley 19.728 sobre seguro de desempleo, que dispone que si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicio en los términos que dicha disposición señala, y en su inciso 2º, dispone que se imputa a esa indemnización la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a los cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15. Tal como lo ha sostenido mayoritariamente la jurisprudencia la mención “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo” no alude a la causal invocada por el empleador para poner término al contrato de trabajo, sino a lo que realmente ha tenido lugar y en la especie no se dio por configurada la causal de término de contrato invocada, lo que priva de base a la aplicación del referido artículo 13 de la citada Ley 19.728. Conforme lo anterior, cuando no se acredita, por la parte demandada, la justificación de la causal de término de contrato invocado, lleva necesariamente a concluir que la causal de término de contrato no se configura y por tanto no se está en la hipótesis prevista por el legislador en el artículo 13 de la citada Ley 19.728, que exige que el contrato de trabajo



“termine” realmente por algunas de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. Agrega que mayor abundamiento la jurisprudencia dominante en nuestro país expresa, “que el inciso 1° del artículo 13 de la Ley N° 19.728 señala lo siguiente: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...” Y el inciso 2°, que: “se imputara á esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”; citando y desarrollando jurisprudencia en apoyo de sus alegaciones.

, para sostener que mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que lo sustenta fue declarado improcedente, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por desahucio escrito del empleador, mantendría su eficacia. Siendo indebido, injustificado o improcedente el despido no procede que el empleador haya descontado el aporte de este al Fondo de Cesantía que según declara en el mismo finiquito corresponde a la suma de \$ 2.558.151.-

Por lo que en mérito de los fundamentos de hecho y derecho que refiere pide, tener por presentada demanda por despido injustificado, indebido e improcedente en contra de la UNIVERSIDAD MAYOR, representada por quien indica, se sirva acoger esta demanda declarando que el despido de que he sido objeto, es injustificado, infundado improcedente por lo ya expuesto, y en definitiva así lo declare y condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1.- a) Indemnización por 7 años de servicio por la suma de \$24.252.529 establecida en el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo.

b) el incremento legal, por la suma de \$7.275.759 establecida en el artículo 163 letra a del Código del Trabajo,

c) Indemnización de aviso sustitutivo por \$3.464.647, según lo establecido en el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo, o las sumas que se determine de acuerdo al mérito del proceso.

2. A la devolución a su parte de la suma de \$2.558.151.- correspondiente al Fondo de Cesantía, ilegal e indebidamente descontado por la demandada al ser el despido injustificado, indebido e improcedente;

3. Que las sumas referidas deben serlo con reajustes e interés máximo convencional de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

B.- Que don Sergio Andrés Toloza Valenzuela, abogado, cédula nacional de identidad N°8.798.388-9, con domicilio en calle Miraflores N° 178, piso 12, Santiago, en representación convencional, de **UNIVERSIDAD MAYOR**, persona jurídica que gira en el rubro de su denominación, rol único tributario N° 71.500.500-K, con domicilio en calle San Pío X N°



2422, comuna de Providencia, contestando la demanda que ha interpuesto don Sergio Godoy Aburto por supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, solicita el rechazo de esta en todas sus partes, por no ser efectivos los hechos en que se funda.

Refiere y desarrolla un resumen de la demanda y sus pretensiones, para sostener que se puede concluir a priori, que incurren en las mismas exageraciones y deformaciones que han llevado al rechazo de la mayor parte de las demandas interpuestas con el objeto de restablecer las garantías constitucionales supuestamente vulneradas con relación a quienes las formulan, y que claramente buscan un enriquecimiento irregular abusando del derecho. a ello debemos agregar la inconsistencia jurídica de los hechos invocados, los que aún para el caso de ser reales, carecen de aptitud para provocar una supuesta vulneración de derechos fundamentales, lo que no cabe en modo alguno.

En cuanto a la controversia formal de los hechos, señala que previo a contestar la demanda, y salvo aquellos hechos que se reconozcan expresamente en esta presentación, niega expresa y formalmente todos los antecedentes fácticos que le sirven de fundamento, por lo que será carga legal del demandante acreditar sus dichos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1.698 del Código Civil y la regla del artículo 453 N° 1, inciso 7° del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo expuesto, afirma categóricamente que no es efectivo, y por ende, falso de falsedad absoluta, que Universidad Mayor, sus autoridades, directores o gerentes, con ocasión del despido del denunciante, hayan desarrollado alguna acción o incurrido en una omisión que tenga el mérito constituir un atentado a su dignidad como persona o a su derecho a no discriminación, así como tampoco es efectivo que se haya atentado contra su derecho a la integridad física y psíquica. Asimismo se controvierte y niega, especialmente, los siguientes antecedentes de hecho: a.- que, la jornada del actor haya excedido la jornada de los demás funcionarios de la Universidad, pues se encontraba exento de limitación de jornada; b.- que, su última remuneración, de conformidad al artículo 489 del Código del trabajo, ascendió a \$3.464.647 toda vez que la misma ascendía a \$ 1.790.759; c.- que, su contrato de trabajo haya sido terminado por la Universidad con fecha 19 de agosto de 2020, mediante videollamada y, que no se haya hecho envío de Carta de aviso de término; d.- que, la motivación de su desvinculación sea animadversión, persecución, ni mucho menos maltratos provenientes del Director de postgrados de la Facultad de Humanidades, don Francisco Vásquez y, menos aún, una discriminación en razón de sus edad; e.- que, haya suscrito finiquito dejando expresa reserva “de derechos para demandar por vulneración de derechos fundamentales, indemnización por daño moral, indemnizaciones por años de servicio, causal de despido invocada y los hechos en que se funda, y demás aspectos del término de la relación laboral, dejando constancia que tampoco son correctos los montos señalados. Además, dejó constancia que no renuncia a ninguna acción legal de naturaleza laboral que tenga relación directa o indirecta con el despido objeto del finiquito”, puesto que este no es el tenor literal de la



reserva suscrita; f.- que, hayan existido irregularidades y decisiones alejadas de la normativa educacional y reglamentaria, por parte del Director de Postgrados de la Facultad de Humanidades don Francisco Vásquez, o que lo haya informado a Recursos humanos, como tampoco es cierto que él tuviera animadversión en su contra; g.- que, con fecha 2 de mayo de 2019, en reunión con tres funcionarios de Postgrados, don Francisco Vásquez y don José Luis Pareja se le haya indicado que, con motivo de una reestructuración, existía certeza de que sería despedido, o de que se le bajaría su jerarquía y remuneración; h.- que, desde enero de 2020, en reuniones llamadas “Comité ejecutivo”, el señor Vásquez lo haya denostado o discriminado. Tampoco es efectivo que en reunión de 20 de enero de 2020, vía videoconferencia, el señor Vásquez haya decidido unilateralmente terminar la reunión por no existir un PowerPoint, como tampoco es efectivo que aquello le haya generado menoscabo frente a los profesionales allí presentes. De igual manera es falso que ese día el señor Vásquez lo haya increpado vía telefónica, diciendo que “había logrado que la reunión no funcionara” o que tenía “intención que Postgrados no pueda acreditarse”; i.- que, esta supuesta intención de impedir la acreditación de Postgrados fuera expresada siempre por el señor Vásquez, que lo hiciera personalmente o frente a otros funcionarios de la Universidad, como tampoco es cierto que le haya indicado que su conducta profesional se debía a “falta de madurez” o “juventud”, ni mucho menos es cierto que le haya denostado y/o discriminado por su edad, o que nunca se le aportara críticas constructivas respecto a su trabajo; j.- que, el mes de marzo, al llegar la pandemia, al realizar labores en modalidad de trabajo a distancia, hayan aumentado sus funciones y/o su jornada. Tampoco es efectivo que no haya existido directriz alguna, pues el señor Vásquez dejó de realizar reuniones o Consejos académicos, ni es efectivo que al retomarlos con fecha 20 de marzo de 2020, no existieran respuestas claras para canalizar consultas; k.- que, en el mes de abril de 2020, con motivo de consulta de un estudiante de Magister en derecho público, el señor Vásquez haya decidido presentar el reclamo en su contra a la Decana, manifestando animadversión, dejándolo como incumplidor; l.- que, haya existido una suma de malos tratos, o que haya reclamado al respecto vía correo electrónico; m.- que, en el año 2019, le haya pedido el señor Vásquez realizar entrevistas laborales para contratar a un abogado que lo reemplazara; n.- que, con fecha 14 de julio de 2020, se haya encontrado ya desvinculado, pues el término de su contrato ocurrió el 19 de agosto de 2020; ñ.- que, con fecha 23 de julio de 2020, en Consejo de Facultad vía plataforma Teams, el señor Vásquez le haya menoscabado en presencia de otros profesionales de Temuco y Santiago, atribuyéndole faltas graves o señalando que “era su responsabilidad que los programas de Postgrados Derecho en Santiago no tuvieran matrículas”, como tampoco es efectivo que tal reunión esté grabada; o.- que, con fecha 27 de agosto de 2020, vía telefónica, se haya contactado con el nuevo Director académico de Postgrados Derecho, como tampoco es efectivo que su desvinculación se debió a “tener problemas” con el señor Vásquez Tejos; y p.-



que, existan malas prácticas laborales o carencia de estructuras institucionales en Universidad Mayor, como tampoco es efectivo que los Directores o ningún funcionario o académico de la Universidad realice conductas alejadas de la legislación laboral vigente o contradictorias a ella, y r.- que Universidad Mayor adeude al denunciante y demandante alguna de las prestaciones laborales demandadas en autos.

Señala como hechos pacíficos, es efectivo: 1.- Que existió un contrato de trabajo entre la demandada y el demandante. 2.- Que el contrato de trabajo se inició el 8 de marzo de 2013; 3.- Que las funciones que desempeñaba el actor eran las de Director de Postgrados Derecho (Temuco); 4.- Que la relación laboral terminó el 19 de agosto de 2020; 5.- Que la relación laboral terminó por decisión de la demandada, aplicando la causal contenida en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es Desahucio escrito del empleador; y 6.- Que el aporte patronal al Seguro de Cesantía ascendía a \$2.558.151.-

En cuanto a los servicios prestados por el denunciante y su término, señala que el El 8 de marzo de 2013 la Universidad demandada contrató a don Sergio Marcelo Godoy Aburto para que se desempeñara como Coordinador de Extensión y Postgrado vinculado a la Escuela de Derecho en el campus Temuco-Alemania. Conforme lo expone el libelo, las funciones del demandante al momento del despido eran las de Director de Postgrados Derecho, laborando exento de limitación de jornada. Sus labores no decían relación con los programas respectivos a realizarse en la sede Santiago, lo cual era responsabilidad de otro Director. Además, existían horas de docencia en cátedras de postgrado, lo cual no correspondía a su cargo ni era una labor continua y permanente, que desarrollara todas las semanas, enmarcándose en el desempeño libre de su profesión de abogado, siendo remuneradas por honorarios, a contraprestación de la boleta respectiva.

Agrega que la Universidad Mayor, como toda corporación educacional, se configura una entidad jerarquizada cuya administración descansa en un Directorio, compuesto por nueve miembros. La Dirección General de la Universidad recae en la Rectoría, la que está a cargo del Rector, el que es asesorado en el desarrollo estratégico de la Universidad, en las áreas académica, financiera y administrativa, por el Comité Directivo. Junto al Rector, encontramos al Secretario General, que es un directivo superior que depende del Rector, oficia como Ministro de Fe de la Universidad y tiene las funciones y atribuciones que los Estatutos y el Reglamento de Organización Y Funciones de la Universidad Mayor le confieren. En el plano académico, el máximo organismo colegiado está compuesto por el Consejo Académico, el que está integrado por el Rector, los Vicerrectores, el Vicerrector Académico y de Aseguramiento de la Calidad, y los Decanos de las Facultades. A su vez, el máximo organismo unipersonal está constituido por la Vicerrectoría Académica y de Aseguramiento de la Calidad, que es el organismo encargado del desarrollo académico, docente y de los procesos de acreditación nacional (institucional y de carrera) e internacional con Middle States Commission



on Higher Education (MSCHE), y que está en manos del Vicerrector Académico y de Aseguramiento de la Calidad. Debajo de esta Vicerrectoría, y siempre en el plano académico, se encuentran las Facultades y las Escuelas. Las primeras, a cargo de un Decano, son los máximos organismos de gestión académica de la Universidad que reúnen áreas afines del conocimiento y, las segundas, en manos de un Director de Escuela, son los máximos organismos de gestión académica de las carreras que imparte la Universidad. 3.- En específico, en la Facultad de Humanidades, existen Direcciones de Investigación, de Pregrado y de Postgrado y el director de postgrados derecho, que depende del director de postgrados de la facultad de humanidades, es un cargo de tipo directivo. Se desempeña de manera transversal a la Escuela o carrera donde se desempeña, en este caso la Escuela de Derecho sede Temuco y durante el curso del contrato de trabajo, la remuneración del denunciante estuvo constituida por las prestaciones estipuladas en él y en sus anexos, las cuales consignan sus liquidaciones mensuales y para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración del demandante ascendía a \$ 1.790.759.-. Es esta cantidad la que se ha utilizado para el cálculo de sus indemnizaciones. Y no es efectivo que su remuneración estuviera compuesta de sueldo base y además, de una cantidad correspondiente a clases en programas de Postgrado, toda vez que las clases que desarrolló en algunos programas desde el primer semestre de 2017 no eran continuas ni permanentes, como tampoco formaban parte de las labores correspondientes a su cargo, siendo por tal motivo una prestación de servicios de tipo civil. En efecto, las clases que realizaba no correspondían solamente a Derecho y variaban en el número de horas de enseñanza cada mes. De igual manera, en el curso de su relación laboral no existieron malentendidos o problemas y, si a criterio del demandante estos existieron, nunca lo hizo presente a Recursos humanos. El trato y sistema de trabajo de la Facultad de Humanidades y, en específico del Director de Postgrados, en ningún caso daban cuenta de animadversión, tratos discriminatorios u otros actos u omisiones que se puedan considerar como vulneratorios de derechos fundamentales. En particular, con respecto a la modificación realizada a la estructura de los Programas de postgrado, de haber representado la supresión de su cargo de manera inmediata se le habría informado así, procediéndose a su desvinculación el mismo mes de mayo de 2019, lo cual no ocurrió. De esta manera, se continuó requiriendo de sus servicios, junto a otras labores propias del cargo que no fueron cumplidas, no existiendo disposición a realizarlas, como tener vinculación con el Director de la Escuela de Derecho, o bien, formar el núcleo de los programas. Además, omitió certificar su Grado académico de Magíster, pues no hizo envío del certificado respectivo, elementos que contribuyeron a determinar la pérdida de confianza y la decisión de término de su contrato de trabajo.

Agrega que durante el año 2020, la relación laboral se desarrolló principalmente con modalidad de trabajo remota, atendidas las consecuencias y restricciones sanitarias producto de la pandemia de coronavirus. En tal periodo se entregó la información y directrices pertinentes



a fines de poder desarrollar sus labores, tanto de parte del Director de Postgrados de la Facultad de Humanidades como de la misma Universidad, en general, existiendo claridad de los canales de comunicación y forma de desarrollar las labores. Si se precisaban reuniones en específico, estas eran agendadas, por ejemplo, respecto a situación particular del Diplomado en derecho del trabajo y otros casos. En particular y con fecha 16 de marzo de 2020 se inició la prestación de servicios en esta nueva modalidad, atendida la imposibilidad de realizar clases presenciales por las resoluciones de los diversos organismos reguladores, Ministerios y Superintendencias. Con ello, desde tal fecha la Universidad se vio en la obligación de enviar a sus colaboradores a sus casas y, con fecha 20 de marzo de 2020 se realiza un Consejo académico, con lo cual la alegación del demandante de que no existía coordinación y directrices no es efectiva.

Con respecto al desarrollo de la relación laboral en términos generales y, en particular, consultado el Director de postgrados señalado en el libelo como ejecutor de actos que conformarían actos vulneratorios de derechos fundamentales del actor, no existen actos u omisiones que se puedan calificar como animadversión, persecución ni mucho menos maltrato. En efecto, el Director siempre dio las facilidades para reprogramar reuniones, en caso de que no fuera posible proceder, como ocurrió con la reunión de enero de 2020 citada en el libelo, cuya continuación se dejó para marzo, sin representar menoscabos o faltas a la dignidad del demandante, como plantea en el libelo. El contrato se extendió hasta el 19 de agosto de 2020, oportunidad en la cual la Universidad demandada le puso término por desahucio escrito del empleador, conforme lo previene el inciso segundo del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, por lo cual en virtud de la causal aplicada, no era necesario una causa o motivación, atendido el cargo que ejercía el actor. La decisión exoneratoria se le informó personalmente, pero por medios telemáticos, a razón de la pandemia de coronavirus. Por lo tanto, se hizo envío de comunicación de aviso de término vía Correos de Chile al domicilio del extrabajador, consignado en su Contrato de trabajo e igualmente, se informó como es debido, a la Inspección del trabajo, vía internet, teniendo presente la casual invocada por su representada y pleno conocimiento del término de sus servicios, el día 31 de agosto de 2020 el actor firmó su finiquito percibiendo la suma de \$12.290.325.-, estampándose una reserva específica de derechos, la cual no es la consignada en el libelo, según se elaborará.

Opone excepción de finiquito acción de daño moral y de cobro de indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo. Fundado en que el 20 de agosto de 2020, las partes suscribieron el finiquito de la relación laboral, con sujeción al artículo 177 del Código del Trabajo, el que fue firmado por ambas partes, siendo ratificada la firma del demandante ante la Notario con fecha 31 de agosto de 2020. Las estipulaciones del finiquito pueden reseñarse en la siguiente forma: a.- Las partes estuvieron contestes en que los servicios del demandante se extendieron entre el 8 de marzo de 2013 y el 19 de agosto de 2020,



oportunidad en que terminaron por la causal contemplada en “el artículo 161-2 del Código del Trabajo, esto es “Desahucio escrito del empleador” (sic); b.- el demandante declaró recibir en el mismo acto, y a su entera satisfacción, la suma de \$ 12.290.325. - c.- El demandante dejó constancia expresa, en la cláusula quinta del finiquito, que: “Por el presente instrumento, El Trabajador otorga a la Universidad y a todas y cada una de sus filiales o entidades relacionadas, tanto en Chile como en el extranjero, el más total, amplio, definitivo y completo finiquito, sin reserva de derechos de ninguna especie, dejando expresa constancia que, con pleno y cabal conocimiento de los derechos que le corresponde y/o que pudieran corresponderle, no tiene cargo alguno ni cobro que formular por haberle sido pagadas a su entera satisfacción todas las cantidades debidas y devengadas por concepto de la relación laboral y de toda otra índole que haya existido entre las partes, hasta el término del contrato de trabajo referido en la cláusula primera, por remuneraciones y prestaciones a que tuvo derecho, ya sea por concepto de sueldo, gratificaciones, incentivos, comisiones, participaciones, bonos, fueros, vacaciones, cotizaciones en instituciones previsionales, de salud y de cesantía o indemnizaciones por término de contrato, y que nada se le adeuda por los conceptos anteriormente indicados ni por ningún otro, cualquiera sea su origen y cualquiera haya sido la época en que se devengaron”. d.- Finalmente, el demandante dejó constancia expresa, en la cláusula sexta del finiquito, que: “A mayor abundamiento, el trabajador renuncia y/o se desiste expresamente de todo tipo de acciones legales, procedimientos o reclamos, tanto de carácter constitucional, laboral, civil, penal o administrativo que, fundadas en las relación laboral, que lo ligaron a Universidad Mayor, y en cualquier otro tipo de relación, pudiere eventualmente ejercer, o haber ejercido contra la Universidad, o en contra de sus filiales, o entidades relacionadas, tanto en Chile como en el extranjero, incluidas todas las acciones que deriven o pudieren derivar de la aplicación de la ley N°16.744, de sus complementos y/o modificaciones o de las normas sobre tutela de derechos fundamentales”. Sosteniendo que del tenor del finiquito, se desprende que no está circunscrito sólo al pago de las prestaciones a que se refiere, sino que las partes le confirieron mutuamente el más amplio poder liberatorio con relación al contrato de trabajo que las vinculó, y a los derechos y obligaciones que de él emanaron, cualquiera fuese su magnitud, renunciando a las acciones correspondientes. Al efecto, cabe recordar que la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia asigna pleno poder liberatorio al finiquito y citando jurisprudencia del Tribunal Supremo señala: “Jurídicamente, el finiquito legalmente acordado tiene la misma fuerza legal que una sentencia ejecutoriada y por lo tanto el efecto general que produce es el de poner término a la relación laboral habida entre las partes contratantes y esta terminación tiene tal significación que no permite a dichas partes hacer revisar con posterioridad ninguna de las pretensiones que deriven de los contratos fenecidos y menos puede el sentenciador hacer distingo en cuanto a los mismos finiquitos, ya



que ellos extinguen los contratos.“ (Corte Suprema, sentencia de 24 de octubre de 1995, rol 6.653-95).

Agrega con respecto a la reserva de acciones, señala que si se hace por parte del trabajador una reserva de derechos, ella debe ser concreta y precisa; a contrario sensu, una reserva de derechos que se hace en términos genéricos no es eficaz. Efectivamente, en el caso del finiquito firmado por el actor, se hace una reserva específica, dándose cuenta de la voluntad que tuvo al firmar, en ningún caso incluyéndose las acciones de indemnización por daño moral, ni de indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, cita y desarrolla jurisprudencia respecto del sentido y alcance del finiquito para sostener como conclusión que el demandante suscribió un finiquito con Universidad Mayor por el cual se extinguieron definitivamente los efectos de la relación laboral que vinculó a las partes, y cualquier otro tipo de relación, renunciando, a mayor abundamiento, a todas las acciones que pudieren derivarse de la misma, excepto a aquellas señaladas expresamente, pues consignó que se reserva derechos y acciones respecto de “las acciones legales pertinentes que le correspondan a fin de reclamar administrativa o judicialmente contra el despido de que fue objeto, la causal de despido invocada, los hechos en que se funda y demás aspectos del término de la relación laboral, dejando constancia que tampoco son correctos los montos señalados, reservando derechos para demandarlos. Asimismo reservo acción por vulneración de derechos fundamentales. No renuncio a ninguna acción judicial laboral respecto del despido”. De este modo, evidentemente, no se hizo reserva para ejercer la acción de indemnización por daño moral, como tampoco para demandar indemnización por años de servicio o sustitutiva del aviso previo, las cuales se han pagado en el finiquito suscrito. Luego, la excepción comprende, sin lugar a duda, la acción de indemnización por daño moral, la de indemnización por años de servicio y la sustitutiva de aviso previo, lo que pido sea así declarado.

Sostiene ausencia de lesión de algún derecho fundamental del denunciante por actuaciones u omisiones de la denunciada: su inexistencia absoluta, señala que teniendo como fundamento jurídico la norma contenida en el artículo 489 del Código del Trabajo, el denunciante deduce en contra de Universidad Mayor, demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de su despido, específicamente, la vulneración de su derecho a recibir trato compatible con su dignidad de persona, a su garantía de no discriminación y a su derecho a la integridad psíquica y física. La primera vulneración denunciada se habría concretado porque el denunciante, supuestamente, fue continuamente sujeto de actos de hostigamiento, animadversión y acoso laboral por parte del señor Francisco Vásquez, actos ocurridos en ocasiones en frente de otros académicos y Directores de la Universidad. La segunda vulneración, habría acontecido ya que el señor Vásquez reiteradamente criticaba su edad o juventud, en relación a su actuar en el ámbito laboral. Por último, su representada



habría vulnerado el derecho del actor a la integridad psíquica y física, dañando su salud y señala que debe llevar a su rechazo ya que sí la acción ejercitada es aquella definida por el artículo 489 del Código del Trabajo y, los supuestos fácticos que la informarían dicen relación con el hecho de que existían permanentes descalificaciones y amenazas hacia el actor; resulta necesario, para que Universidad Mayor pueda ejercer adecuadamente el derecho constitucional de defensa (debido proceso), que tales presupuestos se expongan con claridad y precisión en la demanda. Así como se ha planteado, no hay manera de establecer que el hecho del despido, junto a supuestos hostigamientos y actos de acoso laboral que habría ejercido don Francisco Vásquez, en su conjunto, constituirían una vulneración a la integridad psíquica del actor, derecho fundamental constitucionalmente protegido, mucho menos a su integridad física. Tampoco es posible establecer que se vulnere con ello su garantía de no discriminación, o bien que haya existido una vulneración de su dignidad como persona. El artículo 446 del Código del Trabajo, establece que la demanda debe ser interpuesta por escrito y contener: N° 4: La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se apoya, y N° 5: La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal. La misma idea es recogida en el artículo 490 de la misma codificación, al sancionar que “La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente” y teniendo presente lo expuesto, afirma que, sin lugar a dudas, la denuncia no ha dado cumplimiento a dichas exigencias, pues claramente se sustenta en imputaciones vagas, imprecisas y genéricas, las que bajo ningún respecto pueden tener el mérito de informar una lesión de derechos fundamentales en los términos precisos exigidos por el artículo 485 del Código del Trabajo, y menos aún, dan cuenta de que tal vulneración se hayan producido con ocasión de su despido en los términos precisos exigidos por el artículo 489 del Código del Trabajo, lo que resulta ser motivo suficiente para desestimar la acción deducida.

Agrega que en particular, se debe atender al aspecto temporal de los hechos invocados, conforme los plantea el mismo denunciante: el actuar del señor Vásquez habría cambiado “después de las reuniones de los días 2 y 3 de mayo de 2019”, es más, señala que el año 2019 “ya acontecidos todos los hechos que fueron causa de mi desvinculación” se le habría solicitado entrevistar a su reemplazante. Esta declaración, según consta en varios párrafos del libelo, basta para desechar la denuncia íntegramente por cuando los hechos que informarían la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido acontecieron 15 meses previo al mismo y para que se pueda establecer que la vulneración de derechos fundamentales ha ocurrido con ocasión del despido, es preciso determinar que los hechos que constituyen la vulneración alegada tienen su causa directa e inmediata en el hecho material del despido ocurrido, lo que no ocurre en la especie. Adicionalmente, solicita tener presente que, además



del término del Contrato de trabajo con motivo de la pérdida de confianza, se tomó la determinación de hacer otros ajustes administrativos, con lo cual el cargo que desempeñaba el denunciante efectivamente no existe, solamente a partir del segundo semestre del año en curso, con lo que mal pudo haber tenido comunicación con el Director de postgrados Derecho de la sede Temuco. En efecto, actualmente, existe solo un director docente de programas de magíster de derecho para Santiago y Temuco, quien debe realizar además docencia e investigación, como labores propias de su cargo, no siendo equivalente a aquel que desempeñaba el demandante. Además en el libelo se expone que el actuar del señor Francisco Vásquez era irregular, existiendo discriminación al actor en razón de su edad. Más resulta que los hechos que narra latamente la demanda no pueden situarse en días específicos, señalándose que “en todos los episodios relatados el Director expresó que mi conducta profesional se debía a “falta de madurez o juventud”, comentarios que nunca se han realizado al actor por parte de Directores o académicos de la Universidad. Pide tener presente que, los únicos hechos puntuales que contiene el libelo son cuatro, uno de los cuales corresponde simplemente a una reunión y otros dos obedecen únicamente a malos entendidos. En primer lugar, se hace presente que las modificaciones informadas en reunión de 2 de mayo de 2019 no conllevaron el término de la relación laboral del actor, ni se le indicó así en esta reunión, pidiéndosele en cambio su colaboración y trabajo en la implementación de los cambios. Luego, lo ocurrido en reunión del 20 de enero de 2020 correspondía a Comité ejecutivo de los programas de Magíster, requiriéndose cierta información de manera previa, la que se debía entregar por escrito, cosa que efectivamente realizaron los demás Directores convocados a la reunión. De esta manera, para la fecha fijada, si no se contaba con un documento escrito, que era el registro y respaldo de ella, entonces se postergaba para poder realizarla de óptima manera. En efecto la reunión se realizó el 5 de marzo de 2020, lo cual no representó en caso alguno menoscabo para el señor Godoy. Consultado el señor Vásquez, de igual manera refiere que es totalmente falsa la circunstancia de que se haya dirigido al actor como una persona con “falta de madurez” o que se haya referido negativamente a su edad. En iguales términos, las supuestas entrevistas laborales desarrolladas por el demandante “en 2019” no son tales, no existiendo antecedentes que en tal año se le haya manifestado que debía abandonar su cargo, antes bien, se le pidió colaboración en una serie de materias, reuniones y otros, como correspondió a una autoevaluación y revisión de parámetros en Postgrado, lo cual no corresponde al Proceso de Acreditación, sino que a una instancia preliminar, para poder determinar si se encontraban en condiciones de acreditarse. Efectivamente, el interés del Director de Postgrados era propender a la Acreditación de los programas de la Facultad de Humanidades, más esto se dificultaba con la falta de disposición para algunas actividades por parte del señor Godoy, como formar el núcleo de los programas, vincularse con la Escuela de Derecho y su Director o acreditar la obtención de su Grado académico de Magíster, todo lo



cual determinó una pérdida de confianza que llevó a terminar su Contrato de trabajo, más no existe antecedente de hecho u omisión alguna que represente hostigamiento, acoso o animadversión. Por último, con respecto a la reunión llevada a cabo el 23 de julio de 2020, en la cual el Director Vásquez le habría increpado por el bajo número de matriculados en Santiago, esto no es efectivo pues el trabajo que desarrollaba el actor corresponde a la sede de Temuco, con lo cual no puede tener responsabilidad o injerencia en los programas de la sede de Santiago y con respecto al reclamo a la Decana que habría presentado el señor Vásquez, con motivo de una solicitud de un estudiante de Magíster en derecho público, no se establece la fecha en que aquello ocurrió y, consultado el señor Vásquez, no se cursó reclamo formal en contra del demandante, en términos de manifestar que no da cumplimiento a sus obligaciones. Los demás antecedentes que se exponen en la demanda no corresponden sino a comentarios genéricos y por lo demás falsos, conforme ya hemos expuesto en esta contestación, toda vez que en el año en curso existieron reuniones y directrices para desarrollar las labores necesarias, además que la demanda en ningún caso aclara cuáles serían los supuestos actos de acoso, de tipo permanente, del señor Vásquez hacia el señor Godoy, más allá de los ya señalados, a los que nos hemos referido. Así las cosas, mal puede esbozarse una defensa ante planteamientos tan genéricos y carentes de todo contenido.

Afirma categóricamente que no se ha vulnerado la garantía de no discriminación del actor, toda vez que su despido se enmarca precisamente en la causal invocada, esto es desahucio escrito del empleador, según se ha desarrollado. Así, su despido no representa en caso alguno una discriminación en razón de su edad, como se pretende hacer ver en el libelo, circunstancia a la cual tampoco se aporta sustento alguno, siendo completamente falso que el Director Vásquez haya señalado que el actor tenía “falta de madurez o juventud”. Lo mismo ocurre con la supuesta vulneración de su dignidad como personas, no habiendo clara elaboración respecto al contenido de esta vulneración, ni mucho menos pudiendo establecerse existencia de actos de acoso laboral.

Sostiene que tampoco se ha vulnerado su integridad física o psíquica, resultando evidente que el denunciante confunde claramente el sentido de tal garantía constitucional, al pretender hacerla sinónimo de animadversión, persecución o malos tratos, los que por lo demás no son tales. El derecho a la integridad física y psíquica de las personas establece que el ser humano por el hecho de ser tal tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. La Integridad física implica la preservación de todas las partes y tejidos del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas. La integridad psíquica, por su parte, es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales. La integridad moral hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones. El reconocimiento de este derecho implica, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan



conservar su estabilidad psicológica, tanto por acción como por omisión. El derecho a la integridad física y psicológica de toda persona y en consecuencia de todo trabajador, exige que el empleador en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce en su carácter de tal, debe respetar los derechos fundamentales, en los términos establecidos en el artículo 5 inciso 1° del Código del Trabajo, siendo uno de los límites de sus prerrogativas el respeto por el derecho en análisis. De lo expuesto fluye, que la circunstancia de supuestamente haber sido tratado de mala manera, lo que es falso, haya perturbado su dignidad provocando en su psiquis una aflicción emocional, dista en exceso de configurar una hipótesis de vulneración a la integridad psíquica, toda vez que para que ello ocurra se precisa de acciones u omisiones que impidan conservar su estabilidad psicológica, cuyo no es el caso, más aún, cuando la denunciada renunció voluntariamente a su trabajo. Con respecto a su integridad física, puede observar que en el libelo no se contiene absolutamente ningún antecedente que de cuenta de una afectación a la misma para sostener que resulta evidente que estamos frente a una clara hipótesis de abuso de derecho, existiendo falsas imputaciones realizadas en contra de una universidad las que resultan ser absolutamente infundadas e injuriosas.

En cuanto a los supuestos indicios que menciona el denunciante no son tales, toda vez que no vinculan, bajo ningún respecto el despido cursado con la existencia de actos de acoso laboral u hostigamiento o persecución, como para poder establecer la existencia de vulneración de derechos fundamentales, mucho menos de discriminación al actor en razón de su edad. En efecto, no se menciona en el libelo hecho alguno que pueda conectarse temporalmente con el despido y que pudiera constituir acoso laboral u hostigamientos, siendo el propio demandante el que reiteradamente indica que el término de su relación laboral tiene como hecho fundante la reunión del día 2 de mayo de 2019 y su continuación el día 3 de mayo, en el cual reiteró algunos planteamientos al Director Vásquez. En dicha reunión nadie le indicó que se encontraba despedido, ni tampoco que se le disminuiría su remuneración o que se modificaría su jerarquía, siendo tales conclusiones a las que arriba personalmente, no siendo posible vincular su despido con esas reuniones, acontecidas quince meses antes, para sostener que resulta claro en error conceptual en que incurre la parte accionante, pues la correcta aplicación de la doctrina sobre la prueba indiciaria en el proceso laboral "exige que el trabajador aporte un principio de prueba que razonablemente permita considerar que la empresa ha actuado guiada por intereses ilícitos, contra derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, para lo cual se han de mesurar adecuadamente todas las circunstancias puntuales que concurran en cada supuesto concreto, valorando en sus justos términos las incidencias surgidas en la relación laboral en el momento de otorgar a las mismas la virtualidad necesaria para ser tenidas como suficiente indicio de la violación de derechos fundamentales que provoquen la inversión de la carga de la prueba que obliga al empresario a acreditar la bondad de su decisión y despejar cualquier duda sobre el móvil último de la



misma" citando jurisprudencia española, señala que "para que haya lugar a esta inversión de la carga de la prueba, no basta su mera alegación y es preciso acreditar indicios de violación del derecho fundamental y los indicios son señales o acciones que manifiestan - de forma inequívoca - algo oculto; lo que es muy distinto de sospechar, que es imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia. por ello se debe distinguir entre la aportación de elementos probatorios suficientes para ser tenidos como prueba del indicio exigido para cuestionar la legitimidad constitucional del móvil de la actuación empresarial, y las que simplemente suponen meras sospechas y conjeturas sin base suficiente para dar lugar a tan importante efecto jurídico como es el de invertir la carga de la prueba". sosteniendo que de lo expuesto fluye pacíficamente que los hechos sindicados como indicios por el actor no son tales, no existiendo vinculación posible entre ellos, más aún cuando temporalmente no se conectan y se encuentran alejados del despido en más de un año. Y afirman en consecuencia, que ninguna autoridad, jefatura o trabajador de Universidad Mayor ha vulnerado las garantías fundamentales que el denunciante esgrime en su denuncia, pues, como se ha señalado, no ha ejecutado ningún acto que tenga el mérito de provocar tal afectación, menos aún su despido mismo, el que en sí no contiene ninguna actuación ilícita, ajustándose al ejercicio legítimo y lícito de los derechos constitucionales consagrados en el artículo 19 N° 21 y 24 de la Constitución Política de Chile por parte de su empleadora y que, previene el artículos 306 del Código del Trabajo, le permite organizar, dirigir y administrar su empresa.

Sobre los perjuicios demandados por daño moral: improcedencia, señala que sin perjuicio de la excepción de finiquito interpuesta y, para el poco probable evento que se rechace aquella, señala que al recurrir el actor a la judicatura laboral, demandando una alta suma por indemnización por daño moral, inevitablemente entran de lleno al ámbito de la responsabilidad contractual, la que se regula íntegramente por las prescripciones del derecho común, y que para que surja requiere de las siguientes exigencias: a) El incumplimiento de la obligación; b) La existencia de perjuicios; c) La relación de causalidad entre el incumplimiento y los perjuicios; d) La imputabilidad del perjuicio, esto es, la culpa o el dolo del deudor; e) Que no concurra una causal de exención de responsabilidad del deudor, y f) La mora del deudor. De manera más sencilla, podemos afirmar que para que exista responsabilidad se requiere de la concurrencia de tres elementos indispensables: el daño, el hecho generador del mismo y un nexo de causalidad que permita imputar el daño a la conducta (acción u omisión) del agente generador y como se puede observar, no es posible establecer el nexo de causalidad para configurar la existencia de responsabilidad de su representada, en el caso de la indemnización que se solicita. Carecen de aptitud los hechos señalados en la demanda a efectos de configurar el daño, a lo que se suma que no hay ninguna consideración que permita comprender cómo se llega a la cantidad de \$30.000.000.- que se demanda, mencionándose que en razón de la pandemia de Covid-19 no ha sido fácil conseguir un nuevo trabajo,



afirmación vaga e imprecisa que no permite configurar un daño, con lo cual tampoco se puede establecer el nexo de causalidad. Si tenemos presente que el nexo causal es la relación necesaria y eficiente entre el hecho generador del daño y el daño mismo, lo que debe ser acreditado en el proceso, resulta palmario que la demanda debe ser rechazada pues faltan los elementos indispensables para que surja la obligación de indemnizar. En efecto, como se ha dicho, el nexo causal que debe concurrir de manera necesaria se diluye, pues nadie puede asegurar que el daño se deba exclusivamente a un incumplimiento de Universidad Mayor. Con todo, será el propio accionante quien deba acreditar dicha circunstancia, por lo que esta indemnización por daño moral, cuya pretensión asciende a \$30.000.000, se configuraría por existir las supuestas acciones de animadversión, hostigamiento y maltrato que se han relatado y a las que ya nos hemos referido, en términos de su vaguedad y desconexión con el hecho del despido. No se aportan otros antecedentes que permitan en forma alguna calificar o cuantificar este supuesto daño, haciéndose referencia a que tiene problemas para dormir, disminución del apetito y ansiedad, que se vienen presentando antes de su desvinculación. Señala que su representada no está obligada a indemnizar daño moral al actor, teniendo presente que el concepto de daño moral no ha sido definido en forma expresa por el legislador, pero la jurisprudencia reiterada de nuestros tribunales y la unanimidad de la doctrina reconocen su existencia, variando sólo en su extensión o definición conceptual. Podemos decir, que el daño moral, de acuerdo con la evolución que ha sufrido este concepto en Chile, excede de la pretium doloris, vale decir “el precio del dolor”, en otras palabras, daño moral existe cuando se ocasiona un mal, perjuicio o aflicción en lo relativo a facultades espirituales, un dolor o aflicción a los sentimientos. Ahora bien, la mayoría de la doctrina y la jurisprudencia coinciden en los requisitos que se enumeraron previamente en esta contestación, para que el daño resulte reparable o indemnizable. Cada uno de esos elementos, como se demostrará, no concurren en la situación de autos, bastando para arribar a dicha conclusión la sola lectura de la exposición de hechos efectuada por esta parte. Lo primero que debemos advertir es la inexistencia de un daño indemnizable, requisito fundamental para hacer surgir la responsabilidad de mi representada. En efecto, su representada durante todo el tiempo que el actor ha prestado servicios para ella en virtud de una relación laboral, dio cabal cumplimiento a todas y cada una de las obligaciones que le correspondían, de acuerdo al contrato, al reglamento interno y a la normativa legal vigente. Aún más, no puede haber un daño indemnizable si consideramos que las molestias referidas, de falta de apetito, dificultad para dormir y ansiedad referidas por el actor, pueden tener ciertamente otras causas, ajenas al actuar de Universidad Mayor, como son los problemas de tipo personal y familiar como el cáncer que aqueja a uno de sus familiares y que indica en el libelo. Por lo demás se trata de expresiones inespecíficas y que en ningún caso permiten comprender cuál sería el daño que se pretende indemnizar, y los perjuicios alegados de contrario carecen o bien no satisfacen de



ningún modo racional, las exigencias propias de una relación causal y en todo caso, rechazamos que exista dicha relación causal, necesaria para que la acción de responsabilidad contractual pueda en derecho ser estimada.

Adicionalmente la parte accionante debe, en todo caso, acreditar, por los medios de prueba legal, el hecho constitutivo de la obligación o responsabilidad que reclama y en tal sentido, universidad mayor goza de la protección legal de no ser obligada sin que se demuestre previamente su responsabilidad por los medios de prueba legal, todo ello sujeto a las garantías de un justo y racional proceso y la pretensión de la parte demandante se estrella derechamente con las normas que establecen la responsabilidad civil contractual indemnizatoria en la legislación vigente con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1.698 del Código Civil y toca, en consecuencia, exclusivamente al demandante acreditar todos y cada uno de los elementos en que se fundarían su pretensión indemnizatoria por cuanto se refuta y rechaza la concurrencia de todos y cada uno de los elementos señalados y sin los cuales, previa demostración por los medios de prueba legal no es posible, condenar a la indemnización referida ni a ninguna otra, con arreglo a derecho. Todo daño debe ser probado y así la parte demandante debe probar todas las circunstancias a que anteriormente hemos hecho mención, “al daño moral como requisito de la acción de responsabilidad debe ser acreditado legalmente. La sola trasgresión de un derecho patrimonial o no patrimonial no es bastante para sostener la reparación, es necesario que se acredite que la violación ha causado un daño, una pérdida efectiva, un menoscabo de las condiciones materiales o inmateriales de la persona afectada y el daño debe ser probado en el proceso no existen daños morales evidentes, ni aún respecto de víctimas directas, por cuanto todo daño es excepcional y de aplicación restrictiva, no escapando a esta característica el de índole moral.

En cuanto a las prestaciones demandadas: su rechazo a.- base de cálculo, señala que la base de cálculo asciende a \$1.790.759.-, de conformidad a lo que se dispone por el artículo 172 del Código del Trabajo, y no a la que se indica en el libelo, pues el cargo que ostentaba el actor no implicaba desarrollo de labores de docencia, las cuales se han desarrollado de manera esporádica en el marco del libre ejercicio de su profesión de abogado. De esta forma no dicen relación con su Contrato de trabajo las horas de clase que eventualmente realizara, no solo en programas de Postgrado de Derecho, sino de otras Escuelas. Es más, no existe en la parte petitoria de la demanda ninguna petición concreta en orden a solicitar que se declare que la base de cálculo de sus indemnizaciones y prestaciones es la suma de \$ 3.464.647, petición que, en caso de haber existido, chocaría contra el tenor literal del artículo citado que impone como tope legal la suma equivalente a 90 unidades de fomento y sin perjuicio de lo expuesto y para el improbable evento de estimar que si existe una petición como la señalada, la base de cálculo de las indemnizaciones y prestaciones demandadas, en caso de otorgarse, debe ser la suma equivalente a 90 unidades de fomento.



Indemnización Sancionatoria, señala que tratándose de la indemnización sancionatoria del artículo 489 del Código del Trabajo demandada, ella debe ser desechada, pues no existe ningún antecedente que tenga el mérito de determinar que su representada violentó derechos fundamentales del denunciante.

En cuanto a indemnización por años de servicio e indemnización sustitutiva de aviso previo, sin perjuicio de la excepción de finiquito interpuesta, para el poco probable evento de que se rechace, solicitan tener presente que se ha hecho pago de \$12.535.313.- por concepto de indemnización por años de servicio y de \$1.790.759.- por indemnización sustitutiva de aviso previo, con lo que, de concluir que existe alguna diferencia o remanente, estas cantidades deben imputarse a la misma y en cuanto al recargo por despido injustificado, el aumento del 30% de la indemnización por años de servicios debe ser desechado pues el despido se ajusta a la causal invocada, no vulnerándose ningún derecho fundamental del actor con ocasión del mismo y en cuanto al daño moral, sostienen conforme lo señalado que resulta completamente improcedente.

Por lo que conforme el mérito de los fundamentos de hecho y derecho que refiere, pide tener por contestada la denuncia de autos, acogerla a tramitación declarar que se acogen las excepciones y/o defensas opuestas, rechazándose, en definitiva, la demanda de autos en todas sus partes, con costas.

En cuanto a la demandada subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones deducidas en contra de Universidad Mayor, solicita el rechazo de las mismas. Sirven de fundamento a la presente contestación todos y cada uno de los antecedentes de hecho y de derecho esgrimidos en lo principal, los que se dan por expresamente reproducidos e integrantes de esta, en especial la excepción de finiquito formulada.

Sostiene que **EL TÉRMINO ES PROCEDENTE Y JUSTIFICADO**, conforme el inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo que instituye la causal de terminación del contrato de trabajo conocida como desahucio del empleador, y que se caracteriza por consistir en una mera manifestación unilateral de voluntad, formalizada a través de un aviso o comunicación escrita, en orden a que no se desea perseverar en el contrato celebrado. Fluye, en consecuencia, como elemento determinante y diferenciador de la causal in comento, que no requiere de expresión de causa alguna, bastando para su concurrencia la mera manifestación unilateral de voluntad del empleador, otorgada por escrito, de no continuar en el contrato de trabajo celebrado y de la redacción de la norma antes transcrita, se puede colegir que el desahucio se ha reglamentado en nuestra legislación laboral para tres casos o situaciones especiales que, aun siendo diversas, admiten, igualmente, la antedicha causal. a.- La situación de los trabajadores con poder para representar al empleador y que están revestidos de facultades generales de administración; b.- La situación de los trabajadores de casa particular,



y c.- La situación de los trabajadores que se desempeñan en cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador.

Señala que en lo que al poder para representar al empleador se refiere, debe entenderse actuar en su nombre, y en cuanto a las facultades generales de administración como la ley nada dice, la aproximación al tema debe encontrarse en las normas del mandato contenidas en el Código Civil, bajo la denominación de mandato de simple administración o facultades administrativas ordinarias (artículo 2132 del Código Civil). La norma citada, impone dos importantes limitaciones a las facultades ordinarias: 1) sólo puede efectuar los actos de administración y 2) que dichos actos pertenezcan al giro administrativo de los negocios del mandante y según don David Stitckin, actos de administración son aquellos que miran a la conservación del peculio administrado y a la reparación e incremento de los bienes mediante obras, actos, contratos y enajenaciones que sean necesarios para dicho objeto. El giro administrativo ordinario, según el mismo autor citado, no se refiere a la especie de actos administrativos, sino que a los negocios en que pueda realizarlos. Luego lo que determina las facultades de administración es la naturaleza del giro ordinario del negocio objeto del mandato y tratándose de los trabajadores de exclusiva confianza, atendido que el Código del Trabajo no define qué se entiende por tales, se hace necesario remitirnos a la doctrina, haciendo hincapié que, en todo caso, se precisa que tal carácter emane “de la naturaleza” del cargo y don Juan Díaz Salas, ha sancionado, de manera amplia, que “La naturaleza de un cargo o empleo será o no de la exclusiva confianza del empleador, cuando se presenten algunos de estos requisitos: comprometer la responsabilidad del empleador; ser decisivo en la marcha o desarrollo de esta; dar acceso a los secretos de contabilidad y a los programas económicos y formas de realizarlos; compartir el secreto profesional o el secreto industrial o comercial; cuidar de los bienes materiales del empleador puestos a su cuidado, y realizar funciones que por su misma naturaleza no puedan encomendarse a cualquier persona sino solo en que se hace fe de su comportamiento y moralidad por el ejemplo que debe dar”. Por su parte, Daniel Nadal Serri, de manera más restringida, exige la concurrencia de los siguientes requisitos: facultades para representar judicial o extrajudicialmente a la empleadora en toda clase de actos o en alguno con trascendencia económica; poder y capacidad para disponer o enajenar, no obstante limitaciones, el patrimonio empresarial, y poder de dirección de la empresa. Claramente relaciona esta categoría con otra institución laboral: el poder de dirección o potestad de mando. A su vez, la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema en fallo pronunciado en los autos Rol N° 3.402- 1998, ha sancionado que el carácter de exclusiva confianza de un empleo no está dado por la extensión y alcance de las facultades que le han sido conferidas al trabajador, puesto que ese factor determina sólo el primero de esos casos, esto es, el de los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados. Por propia precisión legal, el aludido carácter emana directamente de la naturaleza misma de la función desarrollada. Dicho en otros



términos, para reconocer si se está o no en presencia de un cargo de la confianza exclusiva del empleador – más que a las atribuciones – resulta necesario atender al contenido del servicio prestado. Sobre esto último, oportuno es precisar que, desde luego, todo contrato de trabajo supone o lleva consigo un componente de confianza hacia la persona del trabajador. Sin embargo, habida consideración de esa particular forma en que el empleador puede poner término a los servicios –con la sola manifestación de voluntad – es claro que, en este caso, el elemento confianza debe ser preponderante y crucial. En el mismo sentido, "...es empleado de la exclusiva confianza del empleador quien es gerente técnico, teniendo a su cargo la programación, organización y control del proceso productivo, misiones que dentro de la empresa presuponen por sí solas un conjunto de facultades que otorgan a quien las ejerce un rol decisivo permitiéndole influir sustancialmente en la marcha del negocio". Y que, "El cargo de "Administrador-Gerente" supone, indudablemente la exclusiva confianza de quien lo otorga hacia quien lo ostenta".

Sostiene que en la especie el actor no sólo ejercía un cargo calificado como directivo, sino que además, indudablemente, desempeñaba un cargo de exclusiva confianza, pues las atribuciones que tenía le permitían influir sustancialmente en la marcha del negocio, ya que le correspondía, precisamente, entre otros, Diseñar e implementar la oferta, carga académica y docente; ejecutar y evaluar el proceso de acompañamiento estudiantil del programa de postgrado, proponiendo estrategias de retención y disminución de reprobación de los programas; revisar y proponer la mejora continua de los programas de postgrado, tanto en su planificación y diseño como en su implementación y evaluación; supervisar el desarrollo de actividades docentes de los respectivos programas, coordinar y establecer un sistema de trabajo en relación a las unidades de apoyo a la docencia como biblioteca, laboratorios; analizar, evaluar y resolver la visación de aceptación o rechazo de justificación por inasistencia de los estudiantes a diversas actividades de la Universidad además de comprobar la asistencia de los docentes, colaborar en el proceso de evaluación docente del programa de postgrado, colaborar en la implementación del plan de mejoras comprometido en los procesos de autoevaluación y acreditación de los programas de postgrado, evaluar, atender y asesorar a los estudiantes colaboradores y sostenedores en materias de orientación académica y/o profesional, participar en la comisión de selección del cuerpo docente, Representar y posicionar a la Dirección de Postgrado ante las autoridades y/o unidades internas y externas de la Universidad, Participar del proceso de entrega de información sobre el estado de indicadores de desempeño, entre otros. Ciertamente las funciones anotadas distan en exceso de configurar atribuciones propias de un trabajador o trabajadora "normal" al interior de la demandada, ya sea en el ámbito académico o administrativo. En efecto, le correspondía determinar a los profesores que dictarían clases en los programas de Postgrado, siendo reticente a invitar a profesores con jornada completa en la Escuela de Derecho, lo que contribuyó junto a los demás factores



mencionados en lo principal, a la pérdida de confianza que determinó la decisión, por lo que ajustándose a derecho la causal de término de contrato de invocada, la demanda debe ser rechazada en todas sus partes.

Agrega que no corresponde devolver la cantidad de \$ 2.558.151.- en restitución de descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía. y que asciende a \$2.558.151.- resulta improcedente no sólo al tenor de lo previsto en los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, sino que, además, a la luz de la historia del establecimiento de dicha ley. En efecto, el artículo 13 dispone: "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última". "Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15". "En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior." Por su parte, el artículo 52 sanciona: "Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido directo, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios, en tanto mantenga su condición de cesante. Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13. A petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad. Los recargos que correspondan conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, habrán de calcularse sobre la prestación de cargo directo del empleador y las sumas retiradas de la Cuenta Individual por Cesantía correspondientes a las cotizaciones del empleador, más su rentabilidad. Además, el tribunal ordenará que el empleador pague al trabajador las sumas que éste habría obtenido del Fondo de Cesantía Solidario. Para el efecto a que se refiere el inciso anterior, se presumirá que el trabajador mantuvo la condición de cesante durante los cinco meses siguientes al término del contrato".

Señalando que del tenor de las normas transcritas, no existe razón alguna para no efectuar tal deducción, toda vez que la terminación del contrato de trabajo obedeció



precisamente a la causal sobre desahucio escrito del empleador, conforme lo previene el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, causal que ni siquiera necesita de expresión de causa. Luego, donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir. Pero, aún para el caso improbable en que esta causal fuese declarada injustificada, indebida o improcedente, la aplicación de la causal de necesidades de la empresa – que también ordena el descuento legal - operaría por el solo ministerio de la ley. 2.- Al efecto, conviene precisar que el inciso cuarto del artículo 168 dispone que "Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, en conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores." De lo anterior se sigue, por aplicación del principio a fortiori, que si la ley dispone que un despido injustificado fundado en las causales de los artículos 159 y 161 se convierte en un despido acogido a alguna de las dos causales prevenidas en el artículo 161, con tanta o más fuerza debe entenderse que aún para el caso de ser declarado improcedente un despido por desahucio escrito del empleador, esta invocación se mantiene, sin perjuicio de los efectos indemnizatorios que derivan de su calificación de improcedencia.

De otro lado, el precepto ya señalado precisa que la declaración de injustificación del despido da lugar a los recargos prevenidos por el artículo 168 del Código del Trabajo. Ahora bien, en modo alguno los artículos 13 y 52 de la ley N° 19.728 - que regula también la misma indemnización - dispone que el empleador pierde el derecho a deducir su aporte al seguro de cesantía en caso de declararse injustificada la terminación del contrato. De donde se sigue que imponer al empleador semejante pena constituiría un verdadero expolio, carente de toda fuerza legal. Si el despido es injustificado, no cabe otro recargo que el que establece expresamente el artículo 168 del Código del Trabajo. La imposición de otro gravamen constituye una carga no autorizada por la ley. El artículo 168 importa un recargo sobre el valor de la indemnización por años de servicios. Por el contrario, la prohibición de restituir el aporte importa la condenación al empleador a pagar dos veces la misma indemnización: por una parte, los montos ya enterados al seguro de cesantía; por la otra, el pago de la indemnización completa. Ello constituye un completo desacierto jurídico. Y el mismo efecto de duplicidad opera si se considera la falta de restitución desde el punto de vista del trabajador: por una parte, obtendrá el pago íntegro de la indemnización. Por otra parte, tendrá derecho a los retiros al fondo de cesantía con cargo a los aportes que a este efecto erogó el empleador. En definitiva, recibirá dos veces la misma prestación, en cuanto al monto del aporte del empleador se refiere, por lo que el demandante no tiene derecho a obtener esta restitución, la cual carece de base jurídica, y sólo importa una interpretación manifiestamente indebida de los



preceptos legales que han sido analizados, lo que además importa un abuso manifiesto a las normas sobre legalidad de los contratos y de su aplicación de buena fe, conforme lo previenen los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, citando y desarrollando jurisprudencia en apoyo de sus alegaciones.

Por lo que pide tener por contestada la demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones deducida en contra de Universidad Mayor, acogerla a tramitación y, previa las pruebas que son pertinentes, declarar que se acogen las excepciones y/o defensas opuestas, rechazándose, en definitiva, la demanda de autos en todas sus partes, con costas.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en la audiencia preparatoria verificada, habiendo fracasado el llamado conciliación se fijaron hechos no controvertidos: 1.- La existencia de relación laboral entre las partes, fecha de inicio y término. 2.- Las labores contratadas y cumplidas a la época de término del contrato de Director de Postgrado Derecho de Temuco. 3.- Que a la suscripción de finiquito con reserva de derechos se efectuó un descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía por la suma de \$2.558.151.-. Por lo que lo controvertido y a probar radica en determinar los siguientes hechos: 1.- La efectividad de concurrir en la especie indicios suficientes, de que el demandante a causa o con ocasión del término de su contrato habría sido vulnerado en su derecho a no ser discriminado en razón de su edad y el derecho a la integridad física y psíquica, en su caso hechos que lo configuran, época de ocurrencia de tales indicios y la relación causal entre éstos y la decisión de término del contrato, en su caso la necesidad, racionalidad y proporcionalidad de la medidas adoptadas por la demandada y ex empleadora. 2.- Efectividad de verificarse en la especie las condiciones que hacen procedente la causal de desahucio escrito del empleador, ello respecto de la función y labores cumplidas por el actor, en su caso hechos y circunstancias y la forma legal de comunicación del despido. 3.- Estipulaciones convenidas en el finiquito de término del contrato de trabajo, términos y contenido de la reserva consignada por el trabajador a su suscripción. 4.- Remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. 5.- Prestaciones laborales devengadas y adeudadas a la época de término del contrato, período y monto. 6.- La efectividad de que el demandante, a causa de acciones u omisiones atribuidas a la demandada, habría experimentado perjuicio a título de daño moral, en su caso los hechos que lo configuran, la relación causal entre la conducta atribuida y el daño sufrido y en su caso la entidad del daño sufrido o padecido. 7.- Hechos y circunstancias en los cuales fue obtenida la grabación de video ofrecida por la parte demandante y las personas que habrían participado en ella.

SEGUNDO: Que la parte demandante, a fin de acreditar los fundamentos de su pretensión, ofreció e incorporó en la audiencia respectiva los siguientes medios de convicción:

Prueba Documental:

1.- Finiquito laboral suscrito el 31 de agosto de 2020 pasado con reserva de derechos.



2.- Boletas de Honorarios emitidas por el denunciante en los años 2018, 2019 y 2020: a. Boleta N° 19, b. Boleta N° 20, c. Boleta N° 22, d. Boleta N° 33, e. Boleta N° 34; f. Boleta N° 39; g. Boleta N° 41; h. Boleta N° 46; i. Boleta N° 53; j. Boleta N°; 54 k. Boleta N° 55; l. Boleta N° 56 en que consta glosa docencia posgrado.

3.- Copia de reclamo N° 918/2020/2279 de fecha 30-10-2020.

4.- Acta de Comparendo de Conciliación remoto de fecha 06-11-20 respecto de reclamo N° 918/2020/2279.

5.- Correo electrónico entre el actor y la funcionaria de la Universidad Mayor Rocío Ramírez de fecha 31 de agosto 2020 respecto del finiquito y reserva de derechos.

6.- Reglamento de postgrados de la Universidad Mayor.

7.- Resolución de acreditación institucional N° 327 de la Universidad Mayor emitida por CNA, de fecha 20 de mayo de 2015.

8.- Organigrama de Postgrados presentado por el Sr. Francisco Vásquez en reunión de fecha 02 de mayo 2019.

9.- Certificado de Jerarquización académica del Sr. Sergio Godoy Aburto en calidad de Profesor Regular Asistente.

10.- Diploma otorgado a don Sergio Godoy por su contribución a la acreditación institucional en Chile y en Estados Unidos de la Universidad Mayor del año 2015.

11.- Plan estratégico de la Universidad Mayor 2017-2012.

12.- Instructivo de las funciones del comité académico de postgrados;

13.- Instructivo de las funciones del comité ejecutivo de postgrados;

14.- Descriptor de cargo de Director Docente Postgrado en Universidad Mayor;

15.- Impresión de pantalla de la página web del área de postgrados Derecho sede Temuco, en donde figura el nuevo Director don Sebastián Vásquez;

16.- Impresión de pantalla de la página web del área de postgrados Derecho sede Temuco, en donde figuraba como Director el demandante;

17.- Pantallazo de comunicación de whatsapp entre el actor y don Sebastián Vásquez de fecha 14 de junio de 2020.

Prueba Confesional: comparece rindiendo prueba confesional don VÍCTOR HUGO LARA GARRIDO, RUN 8.864.309-7, director de recursos humanos de la Universidad Mayor, quien en síntesis señala, conocer al Sergio Godoy solo de nombre era director de



posgrado del área de derecho Temuco, trabajó desde el 2013 al 2020 se le desvinculo en agosto del 2020, señala los cargos anteriores del actor partió como coordinador de posgrado y al poco tiempo asumió la dirección de posgrado de derecho, consultado por la diferencia entre coordinador y director, señala que el director es de confianza el coordinador es más operativo, señala que el cargo de director aparece en el reglamento interno, respecto del descriptor de cargo del actor, en que se traduce esa confianza señala que es el representante de la universidad frente a los programas de posgrado, puede contratar docentes desvincular docentes, evalúa los docentes, maneja presupuestos, señala que es por una noción de orden lo hacen los propios directores y los ejecutan, señala que si falta un profesor lo presupuesta y lo ejecuta al año siguiente, consultado señala desconocer si ejerció otra función, la única que podría ser que haga clases como parte de su cargo, desconoce si tenía otra función. Consultado por los docentes que emiten boleta de honorarios señala que el reclutamiento se hace en las escuelas, señala que mal podrían ellos evaluar, recursos humanos tiene conocimiento de esos contratos señala que su contrato era de director y es el cargo que aparecía registrado en la universidad, consultado dentro de su cargo de coordinador que funciones tenía que realizar, las funciones principales son la gestión y administración de los programas de posgrado derecho de Temuco, atención de alumnos, profesores, malla, evaluaciones, respecto de las clases, señala que generalmente los directores hacen clases para tener vinculo con los alumnos desconoce si el Sr. Godoy hacia clases, respecto de la jornada de trabajo es un cargo de confianza sujeto al artículo 22, trabajaba físicamente en el campus Alemania de Temuco, respecto del pago de remuneraciones señala que es vía liquidación de sueldo, los últimos días de cada mes y las boletas de honorarios se pagan de igual forma tienen tratamiento similar, consulado respecto de los trabajadores que tienen contrato de trabajo y boleto de honorarios, señala que la remuneración es por la actividad de ejercer el cargo de dirección, podrían haber boletas adicionales distintas al cargo pero asociadas a la actividad, por ejemplo revisión de una tesis supervisión de una práctica, respecto de las facultades del actor, señala que podía contratar, el director elige a sus profesores, y envía los antecedentes a recursos humanos, en que esta centralizada la información se emiten los contratos, él los firma, se los envía al director para que trámite la firma con el profesor nuevo, señala que el director contrata ya que elige la persona, pero recursos humanos no puede cuestionar la idoneidad de un docente que el director contrata, lo único que hace es contratar, ingresarlo al sistema y el director requiere la firma, señala que el actor podía representar a la universidad en seminarios con otras universidades desconoce el ámbito, consultado señala que se le desvinculo porque el Sr. Godoy manifestó que tenía un grado de magister y está establecido en los reglamento que el director debe tener posgrado, se los pidieron en reiteradas ocasiones, hay correos con copia de ello, se lo pidió la encargado de personal de Temuco y de Santiago, el propio director de la facultad de humanidades y él nunca lo hizo llegar y para la acreditación los sistemas exige que el cuerpo directivo debe tener grado de magister hacia arriba, hay una pérdida de confianza y por eso se lo despidió, pese a que él lo señala en su curriculum con unas cita y se



lo pidió muchas veces, reitera que los sistemas de acreditación lo exigen es la única razón que maneja, la decisión de desvinculación debe indicar el motivo y en el caso del demandante pidió la desvinculación del director general del posgrado de la Facultad de Humanidades Sr. Francisco Vásquez, a cargo de todos los directores de posgrado de la facultad, señala que la decisión la toma el consejo de facultad que lo encabeza la decana en que se decidió que el Sr. Godoy no podía seguir por no acreditar su grado académico, y se lo comunicó el Sr. Vásquez, señala que los programas de posgrado de derecho no se han acreditado, señala que el año pasado se comenzó con la recolección de la información y parte de ello es que su cuerpo docente tenga las calificaciones exigidas, señala que la universidad está acreditadas entre 5 y 7 años y el desafío del año 2021 es acreditar los programas de magister en sus distintas disciplinas, está en el plan estratégico de la universidad tiene que estar allí, señala que en las reuniones en que participa en que están los directivos, rector y vicerrectores se conversa, señala desconocer como era la relación del Sr. Vásquez con el Sr. Godoy tampoco ha participado de reuniones del consejo de posgrado de la facultad de humanidades ya que se ven problemas netamente académicos, respecto de proceso de reestructuración de posgrado, señala que desconoce los detalles pero la universidad se lleva reestructurando además el año pasado se adscribieron a la gratuidad, señala desconocer en específico la reestructuración de posgrado y la reestructuración de cargo está dada por las mallas curriculares, no recuerda reestructuración de cargos administrativos en posgrado de derecho, señala que en posgrado de derecho hoy, hay un director docente que se contrató hace poco que esta mientras se contrata al director de posgrado el director docente es el segundo cargo, antes el director docente existía estuvo vacante mucho tiempo y se contrato el año pasado, la diferencia entre el director de posgrado es la autoridad máxima de posgrado y el director docente es el director operativo preocupado que suban las notas, atiende los alumnos, no recuerda si el tiempo que el actor estuvo de director de posgrado hubo director docente no recuerda el nombre, se contrató el año pasado, como en la misma fecha o un poco antes, señala que las funciones de don Marcelo las está cumpliendo interinamente mientras no se contrate un director de posgrado, depende de la cantidad de alumnado, consultado si supo de alguna situación compleja de la relación profesional o personal entre los Srs. Vásquez y Godoy nunca recibió una denuncia entre ellos salvo lo del título, la información que maneja es que no respondía, señala que no se empezó a pedir con la pandemia viene de mucho antes, desde que asumió el cargo y no lo acreditó, es un requisito para el cargo directivo, empezó con la acreditación de pregrado y después se empezó con el posgrado y de ahí empezaron a pedir esos papeles.

Prueba Testimonial: Declararon en calidad de testigo RODRIGO ALEJANDRO ORTIZ HERRERA y GABRIELA ANDREA HORMAZÁBAL ÁLVAREZ, individualizados en el registro de audio, a quien se tomó juramento o promesa de decir verdad, y en síntesis expusieron:



Sr. Ortiz, señala conocer a las partes del juicio, la Universidad Mayor su empleadora y el ex director encargado de derecho de la Universidad Marcelo Godoy, y señala que es colaborador de la universidad desde el año 2011 y Marcelo desde el 2013 el es su calidad de director de programas de posgrado de educación, señala que trabajaban en el edificio principal subsuelo, es una espacio abierto en que estaba destinada a la planta académica área comercial también servicios administrativos, quedada antes de la desvinculación a la derecha del escritorio del actor, consultado sobre las labores de un directo de posgrado de la Universidad señala que hay un perfil genérico, y sus funciones son de carácter académica que la oferta académica de los programas se cumpla, hacer evaluaciones de cada módulo, atención de docentes y estudiantes, preparación de ofertas y hacer ofertas de un año para otro junto con la propuesta presupuestaria que se va al director de facultad en Santiago y hacer ejecución de lo que se determine la dirección de facultad en Santiago que tiene que ver con tareas académicas curriculares presupuestarias de lo que se le instruía, preocuparse de los aspectos académicos y ejecución del presupuesto, reitera que él es Director de posgrado del área de educación con cargo análogo al actor, señala la jefatura de los directores de posgrado radica en Santiago y es Francisco Vásquez, es el superior de todas la área de posgrado de humanidades, área de negocios, derechos y educación, consultado señala que tienen una evaluación anual en marco de competencias en la plataforma vive mayor, sobre las evaluaciones del actor, señala que era de los mejor avaluados, en Temuco posgrado, consulta la universidad en relación a su personal académico como se estructura, señala que en Temuco quienes ejercen docencia tienen dos tipos de docentes las de jornada, señala que en derecho era actor y en el caso de educación las tres personas que tiene contrato de planta por jornada y los demás son docentes a honorarios, consultado en que categoría estaba el actor, señala que desde que asume posgrado en el 2016 invitaron en el marco de estar orientados a los proceso de acreditación al actor a que participar de sus clases en educación, señala que como encargado de derecho tenía su contrato por la gestión académica de sus programas y la invitación de educación era para clases los días sábados y se le remuneraba con boleta de honorarios, por lo que había una mixtura, consultado por los motivos de esta situación de contrato de trabajo y boleta de honorarios por otra, señala que por conocimiento de cómo llega a posgrado, era director carrera de pregrado trabajaba de lunes a viernes y le dijeron que se involucrara en docencia los sábados se le iba a remunerar vía boleta, señala que tiene entendido que la misma figura operaba en negocios, educación o derecho, sus tareas eran para gestión académica y luego la docencia así se les planteo desde un inicio, consultado si hay una razón practica para ello, señala que hay una indicación que se hagan parte de la actividad docente por los procesos de acreditación y no se mantenga solo en gestión de programas, y que parezcan en incidencia académica siendo parte de los procesos de formación, señala que en el caso de la unidad de educación, reitera que el Sr. Godoy tenía el cargo de director de posgrado, y si hay cargos bajo éste señala que en Derecho trabajaba con dos personas más, una coordinadora que ve la gestión administrativa y otra una colaboradora administrativa por



media jornada, no había director docente, consultado señala que ubo un reemplazo de las funciones que ocupaba el director Godoy por el director Sebastián Vásquez, actual director posgrado Derecho, señala que juzgar por la participación en los consejos son las mismas funciones no hay nada distinto a lo que hacia el Sr, Godoy, sobre los motivos del despido del Sr, Godoy señala que hay un encadenamiento de situaciones, dedujo en el proceso que se había gestado una mala relación y animadversión respecto del Sr. Godoy, desde el 2018, señala que Vásquez asume en el 2017, ve que dada la naturaleza experta de la formación del Sr. Godoy que permanentemente alerta y advirtió a manera de asesoramiento, al director Vásquez de la necesidad de ir dando ordenamientos dentro de un marco jurídico, reglamentario o de la unidad para la acreditación, señala que Marcelo era de orientarle de que debía hablar con el directorio, la representación legal de la universidad de establecer está dentro de los marcos reglamentarios de dialogar con los criterios de la comisión nacional de acreditación y eso fue molestando que este profesional joven, tuviera cierta claridad de anticipar procesos, eso lo leyó como una molestia permanente de Francisco Vásquez, en que aparece un profesional muy joven haciendo advertencia que debiera el tener, señala que este el 2019 fue un escenario muy complejo están las inasistencia de Marcelo, de que se inscriban dentro de los protocolos y marco reglamentarios, que tenía que firmarlo el secretario ejecutivo y comienzan a generarse una serie de hitos, a mediados de 2019 entre ellos reivindicación de la sede de Temuco, robustecer las equipos de Temuco, educación, negocios, derecho, señala que en educación tuvieron una explosión de matrícula en el 2017, los mismo en derecho, lo que implica mayor despliegue de gestión, estaban los mismos y en el 2019 el director acoge de que tenían que revisar sus equipos y avisa un refuerzo para la unidad de Derecho e invita a Marcelo para desarrollar proceso pre selección para una terna para robustecer el equipo de derecho, a fines del 2019, el director Francisco Vásquez les avisa de la creación de dos comisiones y un comité ejecutivo que se va encargar de consolidar las gestiones anuales por unidad programa y en consejo Marcelo le dice al director que era necesario que haya un protocolo y un reglamento que lo ordene, que no podía ser una cuestión improvisada sin calendario ni reglamento y ubo evidente molestia, infiere que con eso Marcelo le desmorona el plan y tiene que salir a hacer un reglamento y suspende las reuniones de del 2019 para enero para salir a reglamentar, señala hubo una fractura de las relaciones en que se profundiza esto en que el jovencito que lo viene a alertar de cuestiones que están en el poder de su autoridad académica, señala a comienzos del 2020, se hace la primera reunión del comité ejecutivo y los primeros citados fue derecho por lo que el demandante debía presentarse a rendir la gestión del 2019 y como trabajan en ese espacio abierto, se entera que en la conversar con el directo de la facultad se interrumpe abruptamente la reunión señalando que no venía preparado con presentación y material de apoyo, en circunstancias que cada uno va con carpetas de información y se puede hacer esa interacción, el colega le comenta que ubo un cierre unilateral en Santiago, que no podía entender que el director de las unidades se de posgrado se presentara como se presentó a esa reunión y posteriormente conversaron por



teléfono el director Vásquez al director Godoy que estaba cumpliendo con la idea de la acreditación ya en el contexto de pandemia confinamiento en julio, 2020 Marcelo Godoy en un consejo le consulta al director de la facultad si había presupuesto para robustecer los equipos, y le indica que no había presupuesto y Marcelo vuelve a hacer la consulta había como 10 u 11 personas en ese consejo y le cometa que había sido contactado por una de los entrevistados en el 2019 para agradecerle por la gestión ya que sería contratado en la unidad de derecho en ese periodo, en que se genera una situación incómoda, en que habían al menos omisiones de información señala que el director Vásquez reacciono muy mal hablo desde el poder no desde la facultad académica, que el tenía las facultades para operar que no tenía que darle explicaciones a nadie y que no era el lugar y se señala que puede ser consecuencia que no había colaborado en nada que derecho se posicione en Santiago ni avanzar en los proceso de acreditación y se trata un par de temas más y se cierre el consejo académico, fue el último que recuerdo haber compartido con Marcelo en consejo a la semana siguiente sabe de la desvinculación, a él le plantea el Sr, Vásquez, le informa que la situación era insostenible la relación era mala con Marcelo, que no colaboraba, señala que en el contexto de pandemia quedo la sensación que de tenia la oposición de llevar a modalidad on line, lo que no era afectivo, fue un ambiente enrarecido del compromiso que tiene con la institución, respecto de la última conversación con el Sr. Vásquez y el motivo despido fue la mala relación, que no colaboraba con los procesos a la apertura online y acreditación había una animadversión de parte del director señala que el develamiento en consejo de que en una organización una universidad que el director este desarrollando gestiones paralelas de que esta con una práctica para reemplazar a Marcelo y el director Godoy lo responde de que esta haciendo elección de personal con que fines, señala que era un cúmulo de cosas, sobre el tema de la acreditación, señala que la acreditación de los posgrados no se produce, consultado si don Marcelo y el cargo de director si pueden contratar personas señala que sus funciones son de ejecución, en materia presupuestaria no pasa por sus manos no firma contratos de trabajo ni para desvincular funcionarios tampoco, tampoco para aumentar u modificar remuneraciones, señala que el director Godoy es desvinculado estando pendiente solicitud de mejorar remuneraciones de colaboradora administrativa y solicitando con urgencia la jornada completa de la secretaria que compartía con ciencias, y si hubiera estado dentro de las facultades del director lo habría solucionado, consultado si el director de posgrado representa a la universidad en su cargo señala que en sus funciones no tienen representación externa de la universidad; respecto de los comentarios o calificativos del Sr Vásquez hacia del Sr. Godoy como el jovencito, el calificativo de la inexperiencia, señala que no corresponde, el conato era evidente, señala que era recurrente esos calificativos, sobre todo cuanto había comentarios del Sr. Godoy de tomar cautela con esto o lo otro, sobre la jornada de trabajo en posgrado era jornada completa de 45 horas de lunes a viernes, y los sábados, señala que de lunes viernes las funciones que corresponden administrativas y de gestión y la docencia los sábados y viernes en la noche, consultado si hubo una reestructuración de cargos en el área de derecho en



2019, 2020, señala que todos pertenecen a la facultad de humanidades, por tanto a todos les incumbe de la misma forma, señala que viene coexistiendo una estructura que no se habían modificado en lo formal ya que se ha tratado de avanzar en la instalación de una estructura inadvertidamente cambiando algunas funciones, redenominaciones de funciones no ha habido un cargo formal pero si se quiera transitar hacia una estructura más matricial que cada uno techa su coordinación Santiago Temuco, señala que hay una estructura que se les muestra en el 2019 en que desaparecen los cargos de directores de posgrado de unidades en Temuco los tenían él y Marcelo Godoy y cuando se les muestra un PPT de paso aparecen los directores de programa, y no aparecen sus cargos, señala que entiende que los cambios legales tendrá que formalizarse, se les presento en el 2019 una figura sin profundizar, consultado sobre el cargo del Sr. Godoy si cambio la estructura hay otros cargos, señala que en lo declarativo se mostró, señala

que

posgrado derecho es lo mismo, el director que cumple la funciones de Marcelo Godoy la coordinadora labores administrativas y la secretaria media jornada, consultado no recuerda de denuncia del Sr. Vásquez respecto del Sr. Godoy, respecto de la reunión de mediados del 2020 en que el actor le pregunta al Sr. Vásquez sobre esta nueva contratación, señala lo vio desde mediados del 2019 lo vio entrar a entrevista y fue presentado posteriormente después de la desvinculación, señala que el anterior director entrevistado su reemplazo. CONTRAINTERROGADO, consultado señala que el Sr. Godoy es abogado estudio en la Universidad Mayor y su posgrado en la Pontificia Universidad Católica en área financiera económica, no recuerda época, en entiende que es el único posgrado que tiene, consultado su tienen posgrado o postítulo en acreditación universitarias, señala que estudios formales no, la universidad se encarga de convidarlos a jornadas de acreditación para que explique la experticia del Sr. Godoy en acreditación universitaria y que era lo que le transmitía al Sr. Vásquez, señala que desconoce la información, para que aclare cual es la asesoría que podía darle el Sr Godoy al Sr. Vásquez en la materia, para que aclare sus dichos que dada la expertis del Sr, Godoy asesora al Sr. Vásquez para cumplir con el proceso de cara a la acreditación, para que señale cual era la asesoría y en que se fundamenta señala que la asesoría es el comentario asesor dentro de un consejo, debe entenderse dentro de una flujograma dentro de un proceso vinculación organizacional dentro de la estructura de la universidad y de ese se encargada Marcelo de señalar como estaba alineado esto con lo establecido con el directorio y el director ejecutivo lo firmo, si estaba en un reglamento, es importante tener coherencia y los parámetros que entregaba el Sr. Vásquez en torno a la acreditación, consultado si sabe si lo que manifestaba el Sr. Vásquez venia de él o no, señala que siempre Vásquez transmitió las orientaciones que venían de la Vicerrectoría y desde rectoría y la falta de evidencia era lo que preocupaba a Marcelo y a todos, no había un instructivo, un protocolo quedaban como relatos, en las actas de consejo ni hay seguimiento a través de seguimiento de procedimiento establecidos le preocupación de que se hiciera un sistema, pero no había evidencia, consultado si había alguna denuncia de parte del Sr.



Vásquez al Sr. Godoy no sabe, consultado respecto de sus dichos, cual fue el cambio que se propuso en el 2019 sobre las unidades de posgrado si conoce al diferenciación entre unidades complejas y no complejas y donde quedaban catalogadas la unidad en que trabaja el y el Sr Godoy, señala que fue conversaciones de pasillo, así fue el comentario, en cuanto a lo que señalo en la pregunta que le hicieron el Sr. Vásquez sobre la diferencia entre una estructura compleja y no compleja, le señalo que por el número de matrícula, y que educación eventualmente podían caber en una estructura compleja que hiciera tener un director de programa, señala que la información es vaga, ya que no hay perfiles de roles a cumplir no hay protocolo ni funcionamiento de estas estructuras y si se tuvo alguna vez en los comités fue porque Marcelo Godoy lleno a protocolización para tener calidad de funciones y a que iban, consultado si el gran conflicto sería en este sistema de restructuración sería un tema contractual de las personas que prestan funciones en posgrado, señala que no hay claridad de perfiles y roles, sobre las categoría de compleja y no compleja en el caso de derecho, educación era compleja, y quien definió esa restructuración en áreas complejas y no complejas, señala que no lo recuerda y por la naturaleza debiera ser vicerrectoría académica y de desarrollo, no del Sr, Vásquez solamente.

Sra. Hormazabal, señala conocer a las partes del juicio, el actor es su cónyuge y la Universidad Mayor es su empleadora ella tiene el cargo de directora docente de la carrera de derecho en pre grado desde el 2011 que trabaja en la universidad y del 2016 en el cargo, casada con el actor desde el 2015, señala que Sergio Godoy no tiene relación actualmente con la universidad fue desvinculado en agosto del año 2020 pero se vinculó con la universidad desde el año 2013, hasta su despido, señala que él asumió en principio el cargo de director académico y extensión y posteriormente ejerció el cargo de director de posgrado de la facultad de derecho de humanidades, desde el 2017, en particular siempre realizó las mismas funciones nominalmente se cambiaron las designaciones y se le aumento la jornada, respecto de sus funciones hasta antes de ser desvinculado era responsable de la gestión académica curricular de los programas de derecho posgrado, vinculación con profesores, estudiantes, evaluaciones, seguimientos de procesos participación en comités ejecutivos o curriculares, vinculación con pregrado, a través de impartir asignaturas en pregrado participar en exámenes finales de asignaturas participar en la acreditación de la carrera en pregrado 2015-2016 de la acreditación institucional en el 2016 vinculación con egresados extensión, consultado cómo se estructura el personal académico en la universidad, señala que hay trabajadores con contrato y ha honorarios, Marcelo dependía del director de posgrado humanidades Sr. Francisco Vásquez y sobre él estaba la decana Clara Scszaranski, y directamente vinculado con sus cargos la vicerrectoria académica y aseguramiento de calidad, señala que dirección docente se encarga de los programas tiene contrato con la universidad, respecto de los profesores señala que hay una situación particular la carrera de derecho en posgrado en que hay muy poca contratación de jornada y mucha contratación por honorarios hacen clases en pregrado 31 profesores y solo 6 tiene labores de con contrato y realización de clases y en posgrado con la



misma cantidad de alumnos, existe solo el cargo director programa posgrado, la asistente y la coordinadora administrativa, señala que el demandante respecto de vinculación contractual señala que tenía una dualidad su contrato e trabajo por la denominación de director de posgrado pero aparte de eso tenía la vinculación a través de pagos de honorarios con boleta, señala que nunca las han explicado esa dualidad no tiene la respuesta es una práctica que tiene la universidad, se informa en los comités las reuniones y todo las autoridades estaban en conocimiento sobre los motivos del despido, señala que viene desde muchos tiempo atrás fue como el resultado la conclusión de todo un proceso que vino previo, la casual legal, está en la carta desahucio, pero la razón de fondo es otra dice relación con otros motivos según lo que pudo presenciar y escuchar y porque se lo comento su cónyuge, esto viene desde que asume el Sr. Vásquez en un principio la relación fue muy buena incluso le comento que el Sr. Vásquez lo invitaba en el 2018 a participar de sus proyectos y tenía muy buena evaluación de parte de él, lo seba ya que trabaja en la misma universidad, y empezó a cambiar en el tiempo en el 2018 incluso en el 2019 las calificaciones ya no era las mismas Marcelo le comentaba que cuando estaba en reunión sus observaciones no eran acogidas amablemente le decían que era muy joven, que le faltaba experiencia y también lo escucho en las reuniones que tenían por plataforma teems, este comité en que se reunían los directores de programa humanidades y cada vez que tenían reuniones sabía que después le comentaba que tenía dolor de cabeza, colón, señala que estaban estas reuniones y en el 2019 hubo en una reunión en Temuco en enero de 2019 en que Francisco Vásquez le presenta a su equipo de trabajo en Temuco por video conferencia desde Santiago, la nueva estructura de posgrado que diferenciaba si el área administrativa era de mayor o menor complejidad, si era de más complejidad iban a aumentar la contratación, mayor equipos y de menor complejidad iban a sacarlos y en esta reunión no estaba el cargo de Marcelo y esa misma información ella la recibió en otra reunión y Marcelo pregunto por las razones para ello y entendió que su cargo iba a desaparecer y después le comento Marcelo que tuvo una reunión con Francisco Vásquez para que le explicar si su cargo iba a desaparecer se reunión en un café y formalmente se le dijo que iba a prescindir de su cargo, que esa determinación ya estaba, ese día supo que su cargo se iba a eliminar y que no iba a haber un enroque para que pudiera continuar con su vinculación, ahí empezaron más problemas, señala que fue alumna de posgrado en el transcurso del 2019, por lo que tiene certeza que los programas tuvieron muchos alumnos y Marcelo pidió más contratación pidió que su Asistente pasara a jornada completa y mejorar las condiciones, coordinadora se mejorar sus condiciones laborales, señala que don Francisco Vásquez le dice que entreviste un grupo de personas para que eventualmente poda llegar alguien a ayudarlo, ya que tenía mucho trabajo de lunes a sábado, se hizo entrevistó a varias persona y en esa entrevista él tenía la certeza de que iba a venir su reemplazo, siguieren sus malas evaluaciones en ese año continua con las reuniones y comité, recuerda que se le pidió en enero del 2019 a propósito de la acreditación de posgrado que hiciera como una exposición un uniforme del actual estado de los programas de derechos, lo vio trabajar en ello y cuando termina la reunión le pregunta



como le fue y le señala que el Director Vásquez la suspendió ya que esperaba que tuviera un PPT en que lo responsabilizó de tener que cortar la reunión y que estaba cumpliendo su objetivo, Vasquez entendía que Marcelo no quería que se acreditaran, señala que quedo muy mal desde ese evento le nació soriasis le dieron medicamentos empezó a tener bruxismo lo derivaron al neurólogo por dolores de cabeza muy fuertes y posteriormente se siguieron las reuniones, y con manifestaciones en su salud, no pidió licencia y una de las personas que entrevisto para el cargo, le dice que lo había llamado Francisco Vásquez y de que le iban a contactar y en días siguientes se sostuvo una reunión e mediados de julio del 2020, escucho que le pregunto a Francisco Vásquez si habían recursos para más contrataciones, a lo que respondió que no había más dinero para contrataciones, y le explica que lo había llamado Sebastián Vásquez que estaba contratado por el posgrado de derecho y le responde que tenía el poder no tenía que contestarle ahí, y finalmente termina Rodrigo Ortiz hablando de que era una incomodidad este proceso de que habían perdida de confianza y Marcelo sabía cuando estaba entrevistando y cuando lo llama por teléfono Sebastián Vásquez, que estaba en su cargo y le imputaba que la acreditación de derecho no se iba a lograr por él, y posteriormente fue desvinculado por la causa que señaló, lo que viene de una serie de eventos que se fueron dando en el tiempo de menos a más, respecto de las facultades del actor como director de posgrado, señala que en relación a sus funciones en su contrato y anexos nada dicen de lo que hacia en la partica, en la universidad todos son citados, todos hacen lo mismo gestiona y coordinación con los cursos atendía los requerimientos de los profesores y alumnos resolver peticiones, evaluaciones, participar de reuniones comité vincularse con pregrado y acreditaciones, realización de clases reuniones con egresados, clases en posgrado y clínica jurídica sus funcione serian ejecutar y cumplir planificaciones que la universidad les impone por calendario académico y la dirección de posgrado haciendo clases en área de negocio educación y derecho, señala que no podía contratar, quien gestiona la contratación son los directores sus superiores jerárquicos y se ve todo en el mes de septiembre de cada año para el próximo, ellos sugieren ciertas propuestas y partidas para que se realice el año siguiente, y decide la autoridad superior, señala que no puede contratar directamente, conoce al actual director de posgrado Sr. Sebastián Vásquez Olcese y se contacto con él por clases y exámenes y le manifestó que se sentía muy mal por lo que había pasado con Marcelo, señala que le dijo que era director docente, no hay cargo de director de posgrado Sebastián le comento que hacia las misma funciones que Marcelo, consultado después de la desvinculación y que consecuencia le produjo, señala que las consecuencia se dieran de menos a más, jaquecas, tenía nauseas antes y después de las reuniones con Francisco dolor de colon , quedo muy apenado bajo mucho de peso, empezó a tener problemas para dormir, se acrecentó con la pandemia en marzo del 2020 en que todos las clases pasaron a plataforma y tuvo que responsabilizarse de todo ese proceso, señala que quedo muy afectado y el mismo Sebastián Vásquez lo llamo para convocarlo a unas clases, pero quedo con eso muy marcado pese a que esta cesante, y no aceptó y cuando se produce la desvinculación, pudieron verificar que era



una consecuencia de lo que se ejecutaba con su empleador, señala que informó de estas situaciones al director académico de la sede comentada como se llevaba la relación con Francisco Vásquez y no tuvo respuesta en el 2020 y cuando se desvincula de que todo venía de la relación que tenía con su superior jerárquico. CONTRAINTERROGADA, consultada trabaja en la Universidad Mayor sede Teuco pregrado es directora docente, es la encargada de la parte académica curricular de la carrera, se relaciona con los profesores alumnos, se preocupa de los horarios de clases, evaluaciones docentes participar en procesos institucional acreditación reuniones de capacitación en la vinculación directa de gestión académica y también hace clases, para que aclare en que hizo alusión al 2019 en que había un cambio en la estructura de posgrado de compleja y no compleja y que ese cambio no se hacía cargo de Marcelo, y que el Sr. Vásquez le había dicho que no estaba considerado el Sr. Godoy para continuar en la universidad para que aclare en qué consistía esa reestructuración, señala que se los citan a través de comunicaciones con el vicerrector académico, el director académico, el contralor de la universidad a reuniones donde van todos y en esas le van informando de diferentes materias, gratuidad, acreditación y una de ellas que señala en qué lugar se hizo se le exhibió el organigrama de la nueva estructura de posgrado al director docente y director de carrera, señala que en esa reunión no participa posgrado sólo pregrado, y de esa nueva estructura y lo que se les explico que se iba a aplicar una modificación estructura de cargos en base a dos criterios si la unidad era compleja o no compleja, señala que en esa reunión había gente de ciencias que trabajan en programas y pregrado y preguntaron quien lo determinaba y la respuesta que se dio que se determinaba en base a criterio que la unidad posgrado determinaba en relación a acreditación y programas, consultada quien tomó la decisión de reestructurar el posgrado de donde venía la decisión, señala que lo desconoce, no se le informa, no sabe quién determina el cambio en de la estructura de posgrado, consultada como se bajó al área de posgrado esta reestructuración que venía, como se informa en el 2019 en el área de posgrado señala que en una reunión en Temuco, participaron de ella la Srta. Motta directora de negocios, Sr. Ortiz de educación, Marcelo Godoy y Sr. Vásquez, señala que fue una reunión formal, y en la cual se exhibió un PPT no se explico en detalle ya que posteriormente preguntó ya que de pregrado había dudas, consultado señala que el Sr. Francisco Vásquez bajo esta información al área de posgrado, consultada si el actor formulo alguna denuncia formal al alero del reglamento interno en contra del Sr. Vásquez por acoso laboral, pero si comunico en pandemia por llamado telefónico a las autoridades máximas de lo que estaba ocurriendo, señala que respecto de hechos anterior a marzo de 2020 no denunció formalmente en principio no tenían claro que estaba frente a una situación vulneratoria y empezó a tener manifestaciones físicas y no lo vincularon al trabajo más aun si es que Marcelo era el único funcionario que trabajaba para posgrado derecho, nunca se analizo desde esa arista su comunicaba en las reuniones con las autoridades de la sede, al vicerrector regional Gonzalo Verdugo y al director académico, consultada en el 2019 señala que el demandante no presentó licencia médica desde que trabajo para no dejar acéfalo los programas del posgrado.



Prueba Pericial Psicológico: Evacuado por doña MARÍA ISABEL THIERS RIQUELME, RUN 9.207.438-2, individualizado en autos psicóloga, quien expone respecto del peritaje evacuado, su experiencia profesional y como perito judicial, respecto de su peritaje cuyo objeto determinado en la respectiva audiencia preparatoria, con el objeto de determinar el daño psicológico provocado al demandante por los hechos que se denuncian en la acción de vulneración de derechos, aportándose informe por escrito y además la comparecencia personal de la perito, quien presta declaración quien señala al tenor de su peritaje los antecedentes relevantes del peritado en cuanto antecedentes personales, cargos asumidos y funciones ejecutadas en la Universidad, reiterando los hechos señalados en la demanda y replicados por el demandante en entrevistas, asimismo señala la metodología empleada, instrumentos y test aplicados. En cuanto a conducta observada, refiere se muestra lucido y orientado en tiempo y espacio, pudiendo sopesar la gravedad de los hechos vividos y dando cuenta de una serie de alteraciones fisiológicas y emocionales sufridas frente al acoso sufrido y su correlativa vulneración, y que no tienen otra explicación que no sea el alto nivel de estrés vivenciado, el cual fue producido por su ex empleadora. Y en cuanto a los **RESULTADOS OBTENIDOS.** Señala que las observaciones clínicas y entrevistas realizadas permiten desprender lo siguiente: En cuanto al área cognitiva el evaluado es una persona con un potencial intelectual normal superior con predominio de elementos teóricos por sobre lo práctico. Esto ha permitido que se organice de forma tal que sus expectativas estén acorde a sus recursos intelectuales y emocionales, logrando una buena vida para sí mismo y un desempeño laboral exitoso y acorde a sus expectativas. Posee flexibilidad cognitiva suficiente para adaptarse a las demandas del medio, pero con ocasión del detrimento en la calidad de las relaciones interpersonales que se produce luego de que su jefatura empiece a descalificarlo constantemente, cuestionándole su actuar y adjudicándole responsabilidad en el fracaso incluso de los postgrados de Santiago que no le incuben, esta capacidad se ve disminuida, no incidiendo en su desempeño laboral debido a que tiende a racionalizar las situaciones, pero llevándolo a somatizar las situaciones vividas y generando una serie de afecciones físicas y emocionales. No se observan alteraciones ni de la estructura ni del curso del pensamiento, así como tampoco de la estructura de personalidad que pudieran desencadenar en un ánimo ganancial en esta demanda. Posee una estructura de personalidad normal y en equilibrio con buen control de sus impulsos, no observándose indicadores patológicos en esta área. En cuanto al área emocional: Su estado emocional actual consigna altos indicadores depresivos reactivos al hecho de haber sido objeto de actos vulneratorios y el haber perdido su fuente laboral de la forma en que se dio, con trasgresión de la obligación de su empleador de la obligación de protegerlo y de informar de manera debida los cambios ocurridos en su contrato y en la asignación o cambio de funciones. Se observan altos indicadores de estrés que constituyen un cuadro de estrés postraumático asociado a la dinámica de acoso y hostigamiento ejercida por el Señor Francisco Vásquez tanto en privado como en público y, tomando conocimiento un mes antes de su despido por el hecho de tener que entrevistar a la persona que actualmente lo reemplaza. En la aplicación de



la Escala de Etcheberúa y Rincón para diagnóstico de Estrés Postraumático se observa la reexperimentación de la situación traumática, conductas evitativas de tipo cognitivo y conductual manifestándose en no querer retomar el ámbito académico que tanto le gustaba para no volver a sentirse vulnerable, hiperactividad física y emocional asociada a trastornos como soriasis, bruxismo, trastornos del sueño, dolor muscular, cefaleas, y ansiedad que le permiten manifestar su malestar físico ante el hostigamiento. En cuanto a la evaluación de las escalas de burnout, medidas por el MBI, se observan indicadores elevados en las tres sub escalas, agotamiento y cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal que se manifiestan en la pérdida de sentido de su proyecto profesional, arraigo a la comunidad de pares en lo académico y la frustración que se genera al momento del despido por una causal ajena a su desempeño laboral y desacreditándolo frente a un entorno laboral y relaciones profesionales que le costó años construir durante un periodo prolongado de tiempo tanto presencialmente como en reuniones de teletrabajo durante el año 2020. Esto último afecta además su honra y estima personal, afectando su máximo capital laboral que es su imagen y trayectoria profesional. Lo anterior configura un daño moral y psicológico que puede ser reparado en parte con una sentencia favorable que le permita resarcirse del daño causado.

SINTOMATOLOGIA.- Cabe señalar, que de acuerdo al reporte del peritado, aplicación de pruebas e instrumentos es posible apreciar sintomatología y efectos postraumáticos que resultan coincidentes con el hostigamiento sufrido: -Sensación de temor frente al hecho de tener que volver a revivir situaciones similares (anticipación ansiosa). -Insomnio de conciliación -Colon irritable -Dolores musculares - síntomas ansiosos, dolor de pecho, sudoración de manos. -bruxismo, debe usar plano de relajación. - Cefaleas tensionales, vómitos -Ánimo depresivo -Angustia. -Soriasis.

Señala como conclusiones: Se observa una estructura de personalidad normal y en equilibrio que sufre un cuadro de estrés postraumático como resultado de acoso laboral persistente de parte de Don Francisco Vásquez Tejos, produciendo vulneración en sus derechos. Lo anterior no es atribuirle a trastornos de personalidad ni núcleos depresivos. Que este daño se acentúa por las acciones públicas para desacreditarlo frente a sus pares lo cual culmina con su desvinculación. Que se observa un cuadro de estrés postraumático de activación tardía frente a la pérdida de su fuente laboral y actos vulneratorios en su contra. Que se observa daño físico y psicológico cuya afectación disminuye su calidad de vida de forma persistente. Que se evidencia daño psicológico y moral por la misma causa. En virtud de los antecedentes aportados en esta pericia, se recomienda acoger la petición del periciado. Que no se observa ánimo ganancial de parte del peritado. Es todo en cuanto puedo informar.

Consultada por el apoderado de la demandada, para que explique cuáles fueron los hechos que provocan la vulneración psicológica, se refiere que los describió, el descalificar al peritado por su juventud en diferentes situaciones, comunicarle de un cambio de su contrato, haberse suspendido una reunión en que estaba explicando descalificando su forma de aportar



en cada situación, y otras que refiere, señala que las obtiene de la demanda, contestación y el relato del periciado, señala que no entrevistó a nadie de la Universidad Mayor, se le pide explique por qué afirma que el estrés postraumático que señala es resultado del acoso por parte de don Francisco Vásquez, señala que se afirma en la historia del peritado y que es creíble y confiable con indicadores de veracidad del relato y al analizar los indicadores de estrés estaría constatado que es capaz de soportar un alto nivel de estrés y se van sumando situaciones que lo desgastan y a las que trata de buscar una solución racional, ya que plateó sus aprensiones a la universidad y no le fueron resueltos y en cuando no puede resolver racionalmente el tema empieza a somatizar y que ésta asociado a esta dinámica, ya que antes trabajo en las mismas condiciones y jamás presento estos indicadores, consultada respecto de lo que señala, indica que fueron dos entrevistas que más o menos una hora y media con un descanso, para que aclare si para hacer el segundo examen los tomó en las tres horas vía zoom o los tomó antes de la audiencia de reconocimiento, señala que Rochat lo aplica nuevamente para ver si hay variación y los otros que indica son indicadores ex post ya que se aplican a la entrevista realizada, señala que no tuvo a la vista ningún certificado médico ni de dentista, se la confronta con un artículo en relación al trastorno post traumático, para que aclare cuál es el trauma y como lo califica para sostener que hay un estrés post traumático, señala que el trauma es la degradación profesional frente a terceros y la noción o discriminación por edad en que con la edad que tenía había sido exitoso hasta la fecha, la herida psíquica es lo que le genera de daño, frente a eso es la elevación de sus indicadores de angustia ansiedad de que su cuerpo genere mecanismos defensivos para mantenerse estable, refiere que el artículo que cita contiene una serie de acápites que el peritado cumple, el que se le remueva de un cargo de forma paulatina, el descredito que genera un daño psíquico y la reacción que hace es a un estrés post traumático, generando las reacciones que describe, para que aclare que el trauma es la degradación de su imagen frente a terceros y de dónde saca o establece cual es a la imagen profesional frente a terceros antes del despido, señala que por el autoconcepto que él tiene de sí mismo en su desarrollo profesional y como estaba llevando su gestión para la universidad pasan a conformar la autoimagen profesional e intelectual y que en conceptos de psicología social pasan a ser transmitidas a sus pares Temuco su unidad era la que tenía mayor éxito y gestión en cuanto a posgrados y postítulos esto en base a lo que el peritado indica, para que aclare lo que concluye en que “Lo anterior configura un daño moral y psicológico que puede ser reparado en parte con una sentencia favorable que le permita resarcirse del daño causado “ y para que aclare cual sería una sentencia favorable y que le permita resarcirse del daños causado, señala que se reconozca que no fue tratado como corresponde, con una sentencia que acredite que el daño existió que los que generaron daño en él y que fueron provocados por una persona en particular, señala que resarcir el daño cree que va más allá de lo económico

Exhibición de Documentos: 1.- Carta de despido del actor. 2.- Contrato de trabajo del actor y sus anexos. 3.- Liquidaciones de sueldo del actor de periodos 2018, 2019 y 2020.



4.- Descripción de cargo y funciones que debía desempeñar el actor, debidamente suscrito por éste. 5.- Reglamento interno de orden higiene y seguridad de la Universidad Mayor. 6.- Exhibición de reglamento que regule funciones de los Directores de programa de postgrado de carrera, en especial el de la escuela de Derecho con la firma del actor y la notificación al demandante respecto al término de dicho cargo. 7.- Programación de la actividad docente o paradocente del actor en los años 2018, 2019 y 2020 en que se detalle la asignatura o en su caso, el taller u otra actividad lectiva o relacionada que impartió o cumplió el demandante. 8.- Boletas de Honorarios pagadas al actor en los años 2018, 2019 y 2020. 9.- Actas y grabaciones de reuniones de consejo de postgrados correspondiente a la facultad humanidades de todo el año 2019 y 2020, especialmente las pertinentes a las siguientes fechas: 02 de mayo de 2019 y 23 de julio de 2020. 10.- Evaluaciones de desempeño del actor entre el periodo 2013 al 2020. 11.- Comprobante de envío de la carta de aviso de término de contrato. 12.- Pagos efectuados al demandante del periodo 2018, 2019 y 2020 sean a través de liquidaciones de sueldo y boletas de honorarios.

No se exhiben documentos 6, 7, 9 parcial y 10, la parte solicitante no hace petición al respecto.

Otro medio de prueba: Se incorpora y exhibe Video de 1 minuto y 2 segundos se ofreció correspondería a reunión de fecha 23 de junio de 2020, pero en el cual no se evidencia fecha, es posible apreciar que esta grabación es obtenida desde un celular a un dispositivo externo, ya que se evidencia la pantalla de computador y la grabación se mueve acorde a los movimientos de la mano que sostiene la cámara, corresponde a una grabación extractada y parcelada, en que se visualizan en pantalla compartida cuatro personas conectadas entre ellas, el actor en que lo único que se puede entender con claridad ya que el inicio de la conversación o el contexto de ella se desconoce, es que comenta a Sr. Francisco Vásquez que lo contacto un postulante que tuvieron Sebastián Vásquez señalando que lo habría contactado y quería saber si había presupuesto y la respuesta de Francisco Vásquez de que no había presupuesto pero siempre se estaba contactando gente. Consta en la parte superior de la pantalla la mención de que la reunión estaba siendo grabada.

TERCERO: Que la demandada rindió ningún medio de prueba:

Prueba documental:

1.- Anexo de contrato de trabajo, de fecha 1º de julio de 2016, otorgado entre don Sergio Godoy Aburto y Universidad Mayor, debidamente suscrito en que consta el trabajador se compromete a prestar los servicios de Direc. Posgrado Derecho.

2.- Copia simple de carta de aviso de término, de fecha 19 de agosto de 2020, dado por Universidad Mayor a don Sergio Godoy Aburto, sin firmar por él; de Comprobante de envío por carta certificada vía Correos de Chile con misma fecha y de envío vía internet a la Dirección del Trabajo correlativo N° 46569;



3.- Copia simple de finiquito de contrato de trabajo, debidamente suscrito por ambas partes y ratificada la firma de don Sergio Godoy Aburto ante Notario Público con fecha 31 de agosto de 2020;

4.- Copia simple de documento de descripción de cargo de Director Docente Postgrado en Universidad Mayor;

5.- Copia simple de correo electrónico enviado por Gonzalo Verdugo a Francisco Vásquez y Clara Szczaranski, con fecha 08 de abril de 2020, reenviándose 6 correos de fecha 08 de abril, uno de fecha 03 de abril, y correo electrónico original enviado por Sergio Godoy a Alejandro Ducassou adjuntando correo enviado a Carolina Peña y Daniela Freire, con copia a 14 personas con fecha 03 de abril de 2020, asunto “Respuesta sección II Diplomado Derecho laboral”;

6.- Copia simple de correo electrónico enviado por Francisco Vásquez a Sergio Godoy, con fecha 9 de abril de 2020 y su respuesta con misma fecha, asunto “Magíster en Derecho Público año 2017”;

7.- Copia simple de correo electrónico enviado por Francisco Vásquez a Víctor Polanco, con copia a Eduardo Laffitan, con fecha 20 de abril de 2020, reenviándose 3 correos de 09 de abril entre las mismas personas y correo electrónico original enviado por Pablo Mariangel al Rector de la Universidad con fecha 08 de abril de 2020, asunto “Solicitud urgente”;

8.- Copia simple de correo electrónico enviado por Francisco Vásquez a Sergio Godoy, con copia a Gonzalo Verdugo, Rocío Ramírez y Claudia Arabia, con fecha 20 de julio de 2020, reenviándose 7 correos de fechas 28 de abril, 08 y 14 de mayo, 02 y 16 de junio y 07 de julio de 2020, entre las mismas personas y correo electrónico original enviado por Rocío Ramírez a Sergio Godoy con fecha 24 de abril de 2020, asunto “Consulta Respaldo Estudios CV”;

9.- Copia simple de documento Reporte de honorarios de don Sergio Godoy Aburto en Universidad Mayor.

Prueba Testimonial: Declararon en calidad de testigo GONZALO JULIO VERDUGO NAVARRETE y FRANCISCO JAVIER VÁSQUEZ TEJOS, individualizados en el registro de audio, a quienes se tomó juramento o promesa de decir verdad, y en síntesis expusieron:

Sr. Verdugo, señala trabajar para la Universidad Mayor sede Temuco desde el año 2003 como director de la escuela de arquitectura y desde abril del 2018 como vicerrector de la sede, cargo que mantiene hasta hoy, señala que en la escala de jerárquica es la autoridad máxima en la sede regional, respecto de las máximas autoridades esta la rectoría y después



vicerectores, directores de escuela hacia abajo, señala conocer al demandante, ya que fueron compañeros de trabajo muchos años, ingreso en el 2012 o 2013, compartieron y posteriormente en su rol de vicerrector tuvo más conocimiento de su labor, señala que fue desvinculado el 2020 a mitad de año las razones y la toma de decisión no fue de su injerencia fue informado de esa decisión basado en que había una pérdida de confianza en el cargo y rol que tenía frente a su jefatura de la unidad de posgrado de la facultad de humanidades, señala que toma la decisión de desvincularlo el director de posgrado de la facultad de humanidades Sr. Francisco Vásquez y toma la decisión y la gestiona con las autoridades principales dentro de las que estaba el vicerrector académico el vicerrector de desarrollo y la vicedecana de la facultad de humanidades, respecto de las razones por la pérdida de confianza del Sr. Vásquez respecto del Sr. Godoy, señala que tuvo varias reuniones y conversaciones con ellos a partir de todo lo que se estaba gestionando en la unidad de posgrado de Temuco e información que le entrega cuando estaba tomada la decisión y informadas las autoridades. Señala que eran dos aspectos una con la continuidad de actitudes complejas y siempre una mala relación con la jefatura de parte de él con la dirección de Vásquez y otra lo que parecía grave era negarse a acreditar su grado de magister que informo que tenía y que era requisito para llevar a cabo la dirección de cualquier unidad de la Universidad, consultado como era la relación del Sr. Godoy y el Sr. Vásquez, señala desconocer de denuncias del Sr. Godoy contra el Sr. Vázquez, señala que ha tenido varias reuniones con la unidad de posgrado de Temuco también con Marcelo Godoy en persona en que le plantea problema en la relación con Sr. Vásquez de trabajo en que le manifestó su desacuerdo con los cambios y procesos que se estaban llevando a cabo en la acreditación de posgrado y el tenor de la conversación se refiere a eso nunca de un maltrato personal entre Vázquez y él, sin embargo esa relación en base a los comentarios que le hacia la relación era bastante mala, consultado porque se genera a la reestructuración del área de posgrado y como se genera, señala que la universidad como institución de educación superior tiene que llevar a adelante procesos de autoevaluación y acreditación constante que garantiza la calidad de la educación que imparte y la universidad aspirando a los mayores estándares de calidad en que logro una acreditación internacional y de cinco años y también para pregrado, quiso agregar como variable la acreditación de posgrado y en ese plano hizo un trabajo que se sigue llevando adelante que tiene que ver con una serie de cambios procedimentales y metodológicos de las unidades que forman parte de posgrado en que se va incorporando con una forma más protagónica a la vicerrectoría académica y de desarrollo y esas dos vicerrectorías toman en esa decisión un rol más protagónico y de estructura, consultado como se estructura el área de posgrado al día de hoy y comparado con lo había, señala que el 2019 había una dirección general de posgrado en que había un director a nivel nacional y estaban la direcciones de los programas dentro de la cual estaba la dirección de posgrado de derecho, negocios, educación en que es modificado a partir de esta decisión de incorporar los posgrados bajo el alero de la vicerrectoría académica y en donde las direcciones generales de los posgrados queda bajo el alero de las facultades y ahí se define y



nombra una dirección de posgrado de la facultad de humanidades dirigida por Francisco Vásquez y de la dirección de posgrado de ciencias dirigida por Luis Pareja, por lo que en esa estructura jerárquica tenemos el vicerrector académico, las decanas en humanidades y ciencias los directores de posgrado de estas facultades y los directores académicos de los programas bajo los aleros de cada una de las facultades en las que esta los programa que llevaba Marcelo en Temuco, al día de hoy los posgrados de derecho en Temuco esta interinamente mientras se aprueba lograr contratar a un director académico hay un director docente administrando los posgrados de derechos Temuco, Sr. Sebastián Vásquez es una persona que se había estado estudiando incorporar ese cargo a petición del actor quien pidió contratar un director docente y se retoma esta contratación previa a la desvinculación de Marcelo y es quien a partir de su contratación está administrando los posgrados a la espera de poder formalizar el contratar un director académico de los programas de derecho de la Universidad teniendo entendido que reside el Sr. Vásquez en Concepción y su labor desde que ingreso a la universidad ha sido a través de teletrabajo, consultado respecto de la pérdida de confianza en que el Sr. Godoy se negó a acreditar su grado académico de magister y cual es la importancia de acreditar este grado académico y la necesidad de hacerlo, señala que en general los docentes que imparten clases de posgrado deben tener o debieran tener grado de magister hacia arriba, más hoy día en que es deseable el grado obligatorio, por lo que se debe acreditar el grado académico, en cuanto señalo que se reunió con el actor en algunas ocasiones y su época, señala que fue en el 2018, 2019, algunas ocasiones y 2020 también y algunas tele reuniones en contexto de pandemia, en que se reunieron con los colegas de otros posgrados de la sede, consultado señala que nunca manifesto padecer alguna enfermedad física ni mental, consultado señala que el Sr. Godoy no presentó denuncia formal contra el Sr. Vásquez no tiene información de eso ni nada parecido. CONTRAINTERROGADO, consultado cuando señala la razón de la pérdida de confianza del Sr. Vásquez hacia el Sr. Godoy se refirió a actitudes complejas, para que explique a que se refiere, señala que se refiere a respuestas y también y actitudes a resistirse a instrucciones o cambios de política manifestados abiertamente su descontento en el plano de respeto pero si muchas veces omitiendo o no teniendo una comunicación fluida con su jefatura directa, lo que se evidencia durante el tiempo, consultado sobre las razones que indico del despido, señala que es porque el Sr. Vásquez entiende que el Sr. Godoy no estaba colaborando con el proceso, señala que no solo eso, tiene que ver con una crítica constando hacia su persona y su rol profesional lo que quedo plasmado verbalmente en reuniones y en correos en que cuestiona su calidad de líder, bien jefe y bien profesional, lo que entre colegas es complejo, decirlo pero además correos con copia, es complejo entre un jefe y su subalterno, señala que él es el representante de la universidad en Temuco, pertenece al consejo de rectores de la Araucanía, consultado quien contrata en la universidad, señala que depende de la unidad que está gestionando la contratación, cada unidad gestiona y contrato sus empleados, señala que una carrera o un postgrado el director de carrera o posgrado buscan a la persona y gestionan contratación y finalmente recursos humanos gestiona la contratación, señala que



todas la contrataciones tienen y que tomar la decisión del directores que debe ser refrendadas por su decano y director de escuela para pre grado y director de posgrado y si se requiera del director académico y el director de desarrollo que en finanzas aprueba los estándares de honorarios y/o sueldos, consultado si el director de postgrado de derecho podía contratar libremente, señala que las universidades tienen una estructura jerárquica, señala que quien depende la contratación es del director que la propone, se visa y si el director no quiere contratar a alguien no se contrata el jefe de su unidad es el director, quien decide quien contrata y a quienes desvincula, estas decisiones los toman los directores, consultado en relación al presupuesto, señala que la universidad trabajo con un presupuesto anual y cada año se entrega el presupuesto de cada unidad, ese presupuesto es revisado por los directores de escuela, directores de facultades, decanos y visados por los vicerrectores de desarrollo, pero son firmados y defendidos por los directores y jefes de unidades, pero quien lo aprueba finalmente es el director de desarrollo, respecto de las funciones de Sebastián Vásquez si comprenden las del antiguo director Godoy entiende que no, consultado respecto de las funciones de éste señala que era director académico y director de programa quien tenía un rango y nivel de decisión más abajo que el Sr. Vásquez, quien dada la contingencia de no tener un director académico sobre él depende de todas las decisiones que puede llevar a cabo el director de posgrado de la facultad de humanidades y no tienen la anchura del nivel de gestión que tenía el Sr. Vásquez, consultado quien hace las funciones del Sr. Godoy, señala que se las reparten entre él y el director de posgrado de la facultad y la secretaria y quienes estén colaborando en la unidad no tiene el detalle, ya que no hace fiscalización ni revisión directa de la unidad, consultado respecto de las funciones de cada cargo y respecto de las funciones del actor debían estar definidas en la universidad y a través de recursos humanos y a través de la facultad de humanidades, consultado por los descriptores de cargo, señala que existen se imagina que están en el Reglamento interno y reconoce los cargos de la unidad y los cargos que la conforman, señala que si el cargo no se establece en el reglamento interno no es que no exista, puede tener omisiones o ser general, lo que se reconoce con los cargos es la estructura definida para la administración y docencia y todo cargo que forma parte de la estructura es real y oficial, consultado ya que señala que el cargo de director de posgrado no está en el reglamento interno, consultado si no está en el reglamento significa no tiene reconocimiento oficial, señala que es oficial muy oficial ya que la misma persona que ostentaba el cargo se presenta durante años, trabajo denominándose con ese cargo y elaborado que es del director de posgrados de Temuco, es oficial reconocido y validado por las partes.

Sr. Vásquez, señala trabajar en Universidad Mayor cargo director de posgrado de la Facultad de humanidades y tiene a cargo los programas de posgrado de la facultad de humanidades que comprende la escuela de negocios, educación, derecho, administración pública arquitectura y periodismo, ejerce ese cargo desde julio del 2017, señala conocer al demandante desde el año 2017 incluso antes ingresara su cargo y cuando asume el cargo ya que estaba como director académico de posgrados de derecho Temuco, fue desahuciado en



agosto del año pasado, consultado como se estructura el área de posgrado de la universidad y que labor desarrollaba el Sr. Godoy, sus funciones, señala que la facultad de humanidades de la universidad está liderada por la decana la Sra. Clara Szczaranski, y él es parte del staf del decanato como director de posgrado de la universidad, facultad que tiene las escuelas que señalo, las que tienen pregrado y algunas posgrados y sus funciones es gestionar el buen desempeño de estos programas de posgrado diplomados y magister, el Sr. Godoy estaba a cargo de los posgrados de derechos y ocupaba tanto de la parte operativa como académica programar las fechas de inicio y termino de los programas, seleccionar profesores e impartir alguna docencia, señala que el superior jerárquico del actor era el director de posgrado de la facultad de humanidades, señala que la decisión la toma él y el motivo fue la pérdida de confianza del Sr. Godoy quien no fue capaz de acreditar su grado de magister, se le pidió muchas veces y nunca envió el certificado, consultado respecto de la relación con el Sr. Godoy entre ellos, señala que la relación fue buena profesionalmente fluyo muy bien tenían visiones distintas y nunca le impidió llevar una buena relación, nunca tuvo problemas con nadie del equipo y posteriormente producto de una reestructuración del área de posgrado el Sr. Godoy empezó a tomar distancia, señala que cuando asumió en el 2017 el mandato de los vicerrectores y del decanato era acreditar esa área, lo primero que se hizo fue un diagnóstico y se hizo un plan con los vicerrectores y el decanato para desarrollar una estructura que favoreciera la acreditación del área, señala que la CNA está constantemente aumentando las exigencias para la acreditación y la reestructuración lo que pretendía era un vinculación con la escuela, y priorizar el recurso académico de la escuela y el director de la escuela fuese quien diera la línea académica de cada uno de los programas, señala ser ingeniero comercial de profesión y por tanto no puede liderar el área académica del área de derecho, señala que cuando plantearon esta nueva estructura el Sr. Godoy manifestó su disconformidad y posteriormente se fundó que no quería trabajar con la escuela especialmente con académicas de esta, señala que el Sr. Godoy nunca quiso invitar a profesores de jornada completa de la escuela a los programas y empezó a alejarse de la línea que había tomado la universidad, consultado señala que el Sr. Godoy nunca presento denuncia en su contra y señala no tener conocimiento de que los años 2019 y 2020 presentaba una enfermedad física o mental ni le fue informado ni manifestado, consultado en cuanto a la pérdida de confianza que señala y la importancia de acreditar el grado de magister señala que es relevante por reglamento, los docentes que imparten clases en magister a lo menos deben tener ese grado, la CNA lo exige y valora que además sea un doctorado, y por temas de ranking con otras universidades la calificación del cuerpo académico es relevante, en cuanto a la reestructuración del posgrado consultado como se bajo la información en Temuco y Santiago señala que este plan no es exclusiva de la facultad de humanidades sino que es transversal a toda la universidad fue trabajado con los vicerrectores y decano y una vez aprobado fue comunicado a todos los involucrados y esa comunicación fue presencial, viajó de Santiago a Temuco con un colega de la facultad de ciencias, donde comunicaron el plan e invitaron a los académicos y



directores a sumarse a este nuevo cambio, señala que en esa reunión además del Sr. Godoy estaban Ximena Martínez de la facultad de ciencias, Sra. Motta del área de negocios, Rodrigo Ortiz del área de educación junto a María Alicia Maldonado y María Fuentealba también de educación, también se reunieron con los jefes de carrera en la sede Temuco a quienes nombra entre ellos Alexis Gómez de Derecho, refiere fue una reunión formal, consultado señala que no tuvo algún altercado con el demandante en alguna de estas reuniones ya sea presencial o remota, ni tuvo discusión con él. CONTRAINTERROGADO, consultado si los directores de posgrado como el caso del Sr. Godoy realizan docencia y para que explica como la realizan, señala que dentro de su contrato tenía horas incluidas, las que no eran efectivas ya que tanto las horas que realizaba ya que la docencia que hacia, dentro de educación, negocios o derecho, se le pagaba mediante boleta de honorarios, consultado por que se pagaba en esa forma, señala que según el contrato las horas eran bajas, señala que es una práctica que venía de antes que asumiera y cuando planteo que debían regularizar eso encontrado objeción en el Sr. Godoy y otros directores, era la forma que se venía haciendo, consultado porque esa práctica se permitió, señala que faltaban algunas definiciones internas de la universidad del convenio de desempeño, este en esa fecha no estaba definido de la vicerrectoría académica como hacer esos ajustes, respecto de la reestructuración en que categoría estaba posgrado de derecho en qué consistía la reestructuración que comunicó, señala que consistía en una mayor vinculación con la escuela de Derecho, respecto de los cargos administrativos señala que había una definición de la estructura de los programas que se cambió, y había en periodo para su implementación hasta el 2024, señala que cada programa debe tener un director académico y un director docente aparte de un núcleo de acuerdo a las exigencias de la CNA, y por lo que se debía ir avanzando en esa estructura contar con el director académico docente y al menos dos académicos más, consultado señala que el cargo como director de posgrado no estaba contemplado en esta reestructuración, consultado que iba a pasar con el actor, señala que estaba invitado a seguir ya sea como director académico de uno a más programas, lo que no significaba nada inmediatamente era la devolución del programa, señala que se trata de una situación hipotética que debía ocurrir entre el 2021, 2022 y 2023 cuando se definiera que magister iban a continuar, cuales serian sus líneas académicas y se definiera sus núcleos de académicos, consultado respecto de la situación del magister en cuanto a la pérdida de confianza por no acreditación del magister, señala que es una exigencia de la acreditación y porque no envió el certificado, no acreditó el grado, no se pueden quedar con el curriculum se requiere un documento legalizado y él lo sabe, ya que se lo pedía a los profesores que hacen clases, señala que todos los magister son claves para el tema de la acreditación, el mandato es acreditar todo, consultado señala que se empezó con el proceso de acreditación con el proceso de autoevaluación en el 2019 y se requiere acompañar a estos documentos, en cuanto señala que tuvo una buena relación con el Sr. Godoy, señala que tuvieron una relación profesional, no tuvieron alternado, aparte de distintas visiones e intercambios de opiniones, consultado si tuvo una reunión por zoom con el Sr. Godoy en que se le pregunta por una



nueva contratación en posgrado derecho, señala que en esa reunión le pregunto si había presupuesto para nuevas contrataciones ya que señalo lo había contactado una persona que señalo él lo habría contratado, en ese minuto era candidato a un cargo que se necesitaba para el desarrollo de los programas, era Sebastián Vásquez quien desde hace un tiempo es el director docente de posgrado derecho a cargo de la dirección docente de los programas tanto en Santiago como Temuco, señala que hay otro profesional en Santiago que desarrolla una labor similar, en Temuco no, señala que las labores del actor al día de hoy parte de ellas las desarrolla el director de escuela Felipe Meléndez desarrolla la selección de profesores, la definición del calendario y otras definiciones de la línea académica, es el director de la Escuela de Derecho de la Universidad Mayor que tiene dos campus, hay una única escuela y que tienen un solo director de escuela, lo que hay en Temuco es un jefe de carrera que le reporta al director de escuela Sr. Meléndez, y el director de posgrado se preocupa de la coordinación contactar profesores, alumnos y llevar a cabo los programas, consultado si estos cargos de director de posgrado derecho y director docente o director académico, si son oficiales o cargos de hecho y si existe formalmente en la estructura de la Universidad, señala que están contenidos en el Reglamento Orgánico en que se definen no todo si no los principales cargos.

EN CUANTO A LA EXCEPCION DE FINIQUITO:

CUARTO: Que la parte demandante evacuando el traslado conferido respecto de la excepción de finiquito opuesta, solicita su rechazo con expresa condena en costas, no correspondiendo separar las peticiones de las acciones judiciales las cuales se encuentran indisolublemente unidas, además no corresponde el tratamiento que se le da la finiquito por una parte y a la reserva de derechos por otra, la incongruencia se estima al hacer exigible en la reserva la mención de todas y cada una de las acciones para entenderlas incluidas, y no se aplique el mismo tratamiento en el finiquito redactada en forma unilateral por el empleador, finiquito que tiene una naturaleza transaccional, en al especie es genético, impreciso es tipo en cambio la reserva de derecho si bien es amplia, se refiere a las acciones de naturaleza laboral, al despido su causales, y a los montos que involucra en que incluso el monto respecto de las indemnizaciones, en que además se incluyó la mención que al no renunciara ninguna acción de naturaleza laboral, se descarta el poder liberatorio del finiquito, lo que constituye una mención expresa en torno a las estipulaciones del finiquito, no hay consentimiento independientemente de la naturaleza jurídica que se le atribuye al finiquito.

En cuanto al finiquito que alcanzaría a las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva aviso, señala que la reserva se refiere a los montos señalados y consignados en el finiquito, además que lo que se discute en la demanda es la base de cálculo alegándose que la remuneración estaba compuesta por sueldo base y las horas de docencia por las que se boleteaba que eran parte de la misma relación laboral con el empleador se desarrollaban dentro de la misma jornada de trabajo, debiendo descontarse lo ya recibido al firmar el



finiquito, y en cuanto a la acción de daño moral, esta se deriva de la acción de derechos fundamentales y no se puede entender renunciada conforme la reserva expresa a ninguna acción laboral.

SEXTO: Que tal como pudo evidenciar este tribunal al tener a la vista el finiquito acompañado por ambas partes, este es suscrito con fecha 31 de agosto de 2020 y en este instrumento el trabajador deja expresa reserva de puño y letra del siguiente tenor: *“ Firmo el presente finiquito haciendo expresa reserva de las acciones legales pertinentes que me correspondan a fin de reclamar administrativa o judicialmente contra el despido de que fui objeto, la causal de despido invocada, los hechos en que se fundan y demás aspectos del término de la relación laboral, dejando constancia que tampoco son correctos los montos señalados, reservando derechos para demandarlos. Asimismo reservo acción por vulneración de Derechos fundamentales. No renunció a ninguna acción judicial laboral respecto del despido.”*

SEPTIMO: Que el finiquito dada las implicancias que acarrea para las partes y en especial para el trabajador, en cuanto da cuenta del término de la relación laboral, fijando los derechos y obligaciones exigibles a su término, se encuentra sometido al cumplimiento de las exigencias legales previstas en el artículo 177 del Código del Trabajo para su validez, exigencias legales que en el caso de autos y conforme pudo observar éste tribunal al tener a la vista y observar el referido instrumento, se han cumplido y sin que la manifestación de voluntad del trabajador de que da cuenta dicho instrumento haya sido impugnada en forma alguna.

Que tal como lo ha sostenido la jurisprudencia dominante y entre los que se puede citar Rol 4579-2019 de la Excma. Corte Suprema, el finiquito por su carácter transaccional, es decir un instrumento por el que las partes precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil- en la que se ajustan cuentas pendientes, por lo que es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas, de ahí que es necesario requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones e indemnizaciones sobre los cuales se ha formado el consentimiento, con el objeto precisamente de impedir discusiones en que una parte entiende que no ha transado y la otra, supone el acuerdo. De lo que se desprende que una reserva de derechos en un finiquito debe reunir los caracteres de especificidad y precisión y efectuarse respecto de acciones, derechos o pretensiones concretas, cualquiera sea la manera como se escriban, con tal que exista claridad de los conceptos o rubros de los que se hace la reserva. Especificidad que resulta ser exigible para ambas partes que concurren a la suscripción de dicho instrumento tanto trabajador como empleador.



Que en relación al contenido de esta excepción, las alegaciones de la demanda dicen relación respecto de la acción de daño moral y de indemnización por años de servicios y sustitutiva del aviso previo. Y en primer término respecto de la acción por daño moral, si bien como se lee de la reserva de derecho y acciones plasmada por el trabajador de su puño y letra, éste no señala expresamente que se reserva el derecho para accionar por daño moral, necesario es tener presente que su voluntad manifestada en la reserva es para accionar por vulneración de Derechos fundamentales, acción que como lo establece el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo habilita al trabajador para accionar y obliga al tribunal en su sentencia a pronunciarse de las medidas de reparación, incluidas las indemnizaciones que procedan, entre ellas como se ha entendido mayoritariamente por la jurisprudencia, la acción por daño moral, por lo que la reserva de la acción de tutela necesariamente debe entenderse en las medidas reparatorias derivadas de la acción, se suma a lo anterior, que la voluntad claramente manifestada por el trabajador en el finiquito, es a no renunciar a ninguna acción judicial laboral respecto del despido.

En el mismo sentido cómo es posible evidenciar de las cláusulas contenidas en el finiquito, si bien esta en su clausulas quinta y sexta, se establece una renuncia de derechos, dicha renuncia tampoco es específica respecto del ejercicio de indemnización por daño moral, por lo que no puede entenderse comprendida dentro de esta renuncia y restringida por la reserva de derechos y acciones consignada, la que sin lugar a dudas obsta al poder liberatorio del finiquito debiendo concluir que respecto del ejercicio de esta acción y su pretendida renuncia no se ha formado el consentimiento y por lo cual no es procedente atribuir a éste finiquito el efecto transaccional pretendido.

Y en cuanto a los efectos del finiquito en cuanto a las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, si bien constan se pagan a la suscripción de éste instrumento por los montos que en el mismo se consignan, consta asimismo de este instrumento que el actor se opone al poder liberatorio, sosteniendo en forma específica y concreta que no son correctos lo montos señalados y por los que se calcula y determina el pago, por lo que es materia de discusión y resolución por parte de este Tribunal, la base de cálculo de estas indemnizaciones. Ello sin perjuicio de lo que se resuelva sobre la procedencia de la petición del actor, quien como se evidencia de su petitorio, reconociendo la firma del finiquito omite toda mención al pago y recepción de los montos consignados en dicho instrumento.

OCTAVO: Que así las cosas estimando que el poder liberatorio del finiquito, no alcanza los derechos y acciones deducidas por daño moral ni en relación a los montos pretendidos por indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva, la excepción opuesta será rechaza sin costas estimando se han tenido motivos plausibles para interponerla.



EN CUANTO A LA ALEGACION DE EXCLUSIÓN POR PRUEBA ILICITA:

NOVENO: Que la parte demandada solicito se excluyera y por tanto no se pondere como antecedente probatorio la copia extractada de un video correspondiente a reunión telemática del comité ejecutivo, sosteniendo que esta fue obtenida por medios ilícitos y con vulneración de garantías fundamentales. Exclusión a la cual se opone la parte que la ofrece sosteniendo que esta grabación no vulnera derechos fundamentales y corresponde a reuniones que son grabadas.

Que si bien no se acreditaron los hechos y circunstancias en los cuales fue obtenida esta grabación, se evidencia al reproducir este video, que el mismo corresponde a una grabación personal obtenida desde un celular a un dispositivo externo, ya que se visualiza la pantalla de computador y la grabación se mueve acorde a los movimientos de la mano que sostiene la cámara, corresponde a una grabación extractada y parcelada, en que se visualizan en pantalla compartida cuatro personas conectadas, se distingue el actor y al Sr. Francisco Vásquez quien declaró como testigo, se evidencia y escucha un dialogo entre ellos dos referidos a asuntos laborales y específicamente el contacto del Sr. Sebastián Vásquez y la consulta de si había presupuesto se entiende para nuevas contrataciones, consta además de este video la referencia en la parte superior de la pantalla de que la reunión estaba siendo grabada, lo que es visible para todas las personas que participan en la misma.

Que atendido el mérito y contenido del video, no es posible establecer ni concluir que esta corresponde a una grabación subrepticia u oculta ya que estaba siendo grabada, y se conocía tal circunstancia, además que el contenido de la conversación, temas netamente laborales y no personales, en nada infringen garantías constitucionales de los participantes de ella, por lo que la alegación de exclusión será destinada.

EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL:

DECIMO: Que la demandante ha sostiene como fundamento de su acción de tutela y ha denunciado como derechos fundamentales vulnerados con ocasión del despido y así también durante la vigencia del contrato en relación causa afecto con el despido, su derecho a recibir un trato compatible con su dignidad como persona, su derecho a la no discriminación por su edad o juventud y el derecho consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la Republica, esto es, el derecho a la integridad física y psicológica en los siguientes términos consignados en su libelo:

“Los derechos vulnerados

Los hechos descritos en el cuerpo de esta denuncia, ponen de manifiesto que habido grave afectación de derechos fundamentales del trabajador denunciante. Los derechos fundamentales que se me han sido vulnerados son:

1. Mi derecho a recibir un trato compatible con mi dignidad como persona. El artículo 2 del Código del Trabajo señala expresamente que es contrario a la dignidad del



trabajador el acoso laboral entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

2. Mi derecho a la no discriminación, vulnerado por el Director Francisco Vásquez, quien reiteradamente criticaba mi edad o juventud en relación a mis actos en el ámbito laboral.

3. Mi derecho consagrado en el numeral uno del artículo 19 de la Constitución, esto es, el derecho a la integridad física y psíquica de que la cosa laboral que sufrí afectó mi salud psíquica y física.

Que la demandante para contextualizar la vulneración de derechos fundamentales que sostiene señala una serie de hechos y circunstancias ocurridas durante la relación laboral provocadas por su jefatura directa el Director de Posgrado de la Facultad de Humanidades que sostiene como una seguidilla de acontecimientos que habrían desencadenado su despido, ya que, la animadversión, hostigamiento y acoso que habría sufrido termina perjudicando su situación laboral y son la causa directa de su desvinculación”.

UNDECIMO: Que por otra parte en el contexto de la tutela laboral si bien el actor señala como derechos vulnerados, su derecho a recibir un trato digno en contraposición a las conductas de acoso laboral, necesario es tener presente que las conductas de acoso laboral que define el artículo 2° del Código del Trabajo, no son en sí mismas vulneratorias de derechos fundamentales en términos generales y abstractos, ya que estas dependiendo de la forma en que son ejercidas, la cantidad de tiempo a las que se ve expuesto el trabajador, pueden ser constitutivas en sus resultados en trasgresión de una o varias garantías fundamentales, pluriofensivas y en la especie a los supuestos hechos imputados sólo se les atribuye afectación a la integridad física y psíquica del trabajador sin señalar en qué forma se concreta y verifica ésta vulneración y el derecho a la no ser discriminación por edad o juventud, sin sostener como vulneradas el derecho a la honra de las personas pese a sostener en varios pasajes de su acción el haber sido denostado públicamente frente a sus pares.

Menciones que resultan ser relevantes, atendido lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, que impone la obligación al denunciante de enunciar en forma clara y precisa los hechos constitutivos de la vulneración alegada, exigencia que tiene su correlato en el artículo 495 N° 1 del citado cuerpo legal, que obliga al tribunal a pronunciarse en la sentencia de “la declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada” y no otras, solas las alegadas, lo que limita la competencia de este Tribunal.

DUODECIMO: Que es un hecho no controvertido en autos y por tanto establecido, la existencia de la relación laboral entre las partes, que el demandante fue contratado con fecha 08 de marzo de 2013 como coordinador académico y posteriormente desde el 01 de julio de 2016 como Director de posgrados de la Universidad Mayor sede Temuco, lo que



además es concordante con anexo de contrato de trabajo acompañado y lo manifestado en forma conteste por los testigos de ambas partes; asimismo es un hecho establecido con el mérito tanto de la documental, testimonial y confesional rendidas que el superior jerárquico del actor era el Sr. Francisco Vásquez Trejos Director de posgrados de la Facultad de Humanidades con domicilio en Santiago, facultad a la cual pertenecen las escuelas de Derecho, educación, negocios entre otras.

Asimismo es un hecho no controvertido en esta causa que el despido del actor se verificó he hizo efectivo con fecha 19 de agosto de 2020, por aplicación de la causal de desahucio escrito del empleador previsto en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, fecha de término de contrato que consta en la respectiva carta aviso de despido y que se ratifica en cuanto a su fecha en el respectivo finiquito acompañado por las partes, fecha de término de contrato que no fue objeto de reserva y que resulta relevante establecer, ya que el actor en su libelo plantea hechos contradictorios y contrarios con estos hechos establecidos y su propia teoría del caso, ya que en la 3° hoja de su demandada, señala que la empleadora puso término al contrato de trabajo el día 19 de agosto de 2020, mediante video llamada y eventual carta de despido y no obstante lo anterior contradiciendo sus propios dichos, se lee en el numeral 7 de su relación circunstanciada de hechos, que sostiene; que en el año 2019 sin señalar fecha ni mes, lo que no permite establecer si fue antes o después de la reunión en que refiere se le comunicaría la restructuración del posgrado derecho Temuco y lo que no permite enlazar ni conectar la entrevista que refiere, con este despido acaecido más de un año después, ni mucho las afirmaciones que el actor plasma en su libelo, en cuanto señala que “El año 2019, ya acontecidos todos los hechos que fueron causa de mi desvinculación, se me instruyó por parte del director Vásquez Tejos que iniciar una serie de entrevistas laborales para contratar a un abogado, el cual tendría el mismo cargo que mantenía hasta la fecha...”, es decir plantea sin coherencia temporal que los hechos que motivan su despido se verifican incluso antes de saber que sería restructurada el área de trabajo y en los cuales fija el inicio del supuesto acoso que denuncia. Reitera la falta de coherencia de los hechos que plantea el actor en cuanto a la fecha del despido efectivo y que obsta a establecer una relación causal para efectos de la tutela, lo que sostiene en el párrafo, siguiente “...Siendo así las cosas con fecha 14 de julio de 2020, ya desvinculado, recibí un mensaje WhatsApp del abogado Sebastián Vásquez”, a quien había entrevistado y que sería su supuesto reemplazo, en circunstancias que el despido del actor se verifica más de un mes después de la fecha en que sostiene “ya estaría desvinculado” lo que torna confusa y contradictorios los hechos fundantes de su demanda en cuanto a la fecha del despido, sus hechos fundantes y concomitantes.

DECIMO TERCERO: Que para efectos de resolver las acciones deducidas y la existencia de la vulneración denunciada necesario es analizar los hechos en que el actor sustenta su acción y a los que atribuye el mérito de constituir indicios de vulneración de sus derechos fundamentales.



Así el actor sostiene en primer término: 1.- Que el día 02 de mayo de 2019 fue notificado respecto a una restructuración de Postgrados que conllevaba dos opciones ciertas: o lo iban a despedir o le iban a bajar de jerarquía y por ello de remuneración. A este respecto si bien es un hecho acreditado que la Universidad demandada comunicó al actor y demás directores la restructuración que se pretendía implementar en posgrado de la universidad en miras de lograr la acreditación de los programas de posgrado, que esta restructuración categorizaba las escuelas o unidades de posgrado en complejas y no complejas, lo que se acreditado con lo manifestado en forma conteste por los testigos de ambas partes, estando además acreditado que esta comunicación se verifico en términos formales en el marco de una reunión con directivos de la universidad tanto del área de pregrado como posgrado, por separado, lo que se evidencia de lo sostenido por los testigos de la parte demandante. Restructuración a la que además hacen referencia ambos testigos de la parte demandada tanto el vicerrector a Sr. Verdugo como el Director de posgrado de la facultad de humanidades en cuanto a sus objetivos y que reconoce el absolvente Sr. Lara por la demandada y que como refieren tanto los testigos y absolvente esta restructuración fue aprobada por las máximas autoridades de la universidad, y que se encuentra en implementación dentro el objetivo de acreditar posgrado y si bien no se acompañó una resolución o documento formal que la establezca, dicha restructuración en cuanto a su existencia es un hecho reconocido por ambas partes, y que se corrobora además con la documental aportada por la parte demandante en cuanto acompaña incluso el organigrama de posgrados presentado por Francisco Vásquez en la reunión de 02 de mayo de 2019. Y si bien el testigo Sr. Vásquez reconoce la estructura pretendida de cada programa, un director académico y un director docente aparte de un núcleo de acuerdo a las exigencias de la CNA, y que para avanzar en esa estructura se debía contar con el director docente y al menos dos académicos más, y que el cargo del actor no estaba contemplado en esta restructuración, no es posible establecer como lo pretende el actor que las únicas dos alternativas ciertas para él eran el despido o la baja de jerarquía y remuneraciones, ni mucho menos que el día de la comunicación de esta restructuración en mayo de 2019, constituyera una modificación ilegal y arbitraria de su contrato, lo que se desvirtúa con los propios hechos de la demandada, ya que el actor continuó más de un año en su cargo y ejerciendo sus funciones y a lo que se suma, que el artículo 12 del Código del Trabajo reconoce la posibilidad de que el empleador dentro de sus facultades de mando y dirección pueda alterar la naturaleza de los servicios, el lugar de prestación de estos y la jornada a condición de que se trate de labores similares, pero en la especie, dichas modificaciones no llegaron a verificarse respecto del actor, no pudiendo estimar menoscabo de algo eventual, atento el propio tenor de la norma del artículo 12 citada, la que exige menoscabo efectivo ya que a partir de éste menoscabo se cuenta el plazo que tiene el trabajador para reclamar. Evidenciando que la nueva estructura de posgrado no fue compartida ni aceptada por el actor, pero frente a un menoscabo eventual no concreto, lo que subyace es la molestia del trabajador sobre una restructuración no compartida, pero a la cual



no podía resistirse u oponerse, al implicar ésta una modificación general y transversal de toda la universidad en el área posgrado y no particular de posgrado derechos Temuco y sin poder como se dijo establecer a priori ni en abstracto la ilegalidad ni arbitrariedad de una eventual modificación de sus labores no concretada, por lo cual mal podría estimarse constituyen estos hechos afirmados y no probados indicios de vulneración; se suma a lo anterior que el actor sostiene su resistencia a esta restructuración en supuestas carencias académicas y administrativas, que no detalla ni desarrolla, sumado a que como se evidencia del conainterrogatorio del testigo Sr. Ortiz en actor no contaba ni acreditó una calificación, ni competencias demostrables en materias de acreditación que pudieran hacer prevalecer su opinión personal por sobre la decisión adoptada a nivel general por las máximas autoridades de la universidad a nivel nacional, a lo que se suma que la restructuración pretendida con el objeto de la acreditación de posgrado, estaba recién en marcha y por tanto perfectible durante su implementación, máxime si la acreditación está sometida a un procedimiento previamente establecido el cual era conocida por la demandada.

2.- Que en cuanto a los supuestos indicios referidos a que el día 20 de enero del presente año, en uno de éstos comités, correspondiéndole al actor realizar una relación frente a funcionarios de Temuco y Santiago por videoconferencia, el Director Francisco Vásquez, la había indicado que por su falta de trabajo no se continuará con la referida reunión, descalificándolo profesionalmente y dificultando sus funciones como director académico de postgrados derecho, sede Temuco y que el mismo día 20 de enero de 2020, mediante llamado telefónico el Director Francisco Vásquez lo increpa señalándole que su intención era que “Postgrados no pueda acreditarse” y asimismo que el Director Francisco Vásquez, indica en reunión que su actuar estaba dirigido intencionalmente a que postgrados no pudiera acreditarse (perjudicar de forma directa y dolosa a la institución), además de imputarle que su conducta profesional se debía a “falta de madurez o juventud”, denostándolo y discriminándolo por edad, sin una crítica constructiva ni mejoramiento de área técnica, solo opiniones subjetivas hacia su persona y no como trabajador.

Hechos que fueron negados y controvertidas por la demandada en su contestación correspondiendo a la demandante acreditarlos y la única prueba rendida respecto de estos lo constituyen los dichos de los testigos Sr. Ortiz director posgrado educación Temuco y Sra. Hormazabal cónyuge del actor y directora docente pregrado Derecho de la Universidad Mayor sede Temuco, quienes refieren lo que el actor les dijo respecto de esta reunión no habiendo estado presentes en la misma, ni escuchado lo conversado en la llamada telefónica que se indica, no pudiendo establecer ni la efectividad de la suspensión de la referida reunión, el motivo concreto de esta en el evento de ser efectiva, ni el contexto de la misma, se desconoce asimismo el contexto y exigencias respecto de los directores en cuanto a material de apoyo de sus presentaciones, por lo que no se puede establecerse ni ponderar si tal presentación con material de apoyo, era usual y esperable dada la cantidad y complejidad de



la información a transmitir, se desconoce si hubieron otros temas tratados y más aún se desconoce y no acredita que la suspensión en el evento de ser efectiva se deba a una decisión unilateral del Sr. Vásquez ni sus razones, se suma a lo anterior para estimar que no se aportaron antecedentes para acreditar estos hechos ni muchos menos su contexto ni contenido, el hecho de que habiendo comparecido como testigo el Sr. Vásquez nada se le preguntó sobre las imputaciones que se le hacen.

3.- Por otra parte y en el mismo sentido en cuanto a la supuesta discriminación por edad y en este caso por su juventud, necesario es tener presente que además de no estar establecido con los dichos de los testigos del demandante, el contexto, contenido ni circunstancias de las supuestas expresiones o alusiones a su juventud y falta de experiencia, necesario es concluir que estas expresiones están planteadas en un contexto de supuesta discriminación, la que supone necesariamente un trato diferente o desigual respecto de individuos en las mismas condiciones y circunstancias, nada de lo cual fue referido ni probado.

4.- Que en el mes de abril pasado, presenta reclamo contra la decana de la facultad, sin respetar la debida bilateralidad ante cualquier reclamo, pasándolo a llevar en su calidad de trabajador. Respecto de estos hechos la única prueba aportada corresponde a aquella acompañada por la demandada, consistente en cadenas de correos, en los que se verifica que un alumno efectúa una petición directamente al rector de la Universidad, que recibido éste, es personal de la vicerrectoría académica, quien lo dirige al Sr. Francisco Vásquez y se le solicita a este para que por su intermedio se le pueda dar una solución al estudiante que estaba pidiendo reprogramación de evaluación final de magister, la respuesta del Sr. Vásquez al requerimiento y la indicación que estaba requiriendo información al director de Temuco, y si bien consta correo respuesta del actor, que pide le envíen la solicitud para resolverla, con lo que se evidencia y clarifica que este reclamo no paso en forma previa por la sede de posgrado Temuco, es claro y se evidencia que la tramitación y solución del requerimiento se vio y resolvió a nivel de vicerrectoría por instrucción de esta autoridad, por lo que no se evidencia que participación ni conducta puede atribuirse al Sr. Vásquez Trejos para desacreditar ni dejar como incumplidor al actor de sus funciones, ya que el requerimiento y solución del alumno se manejó y solucionó a nivel de vicerrectoría por instrucción de esta autoridad y en que además no consta ningún reproche ni descredito a la gestión del actor, por lo que mal podría estimarse ni interpretarse como conductas de acoso ni vulneradoras de su jefatura directa el Sr. Vásquez hacia el actor.

5.- En cuanto a los hechos señalados que en el 2019 se le instruye, iniciar una serie de entrevistas laborales para contratar a un abogado, el cual, tendría el mismo cargo que mantenía hasta la fecha, o sea, su reemplazo. Respecto de estos hechos necesario es tener presente que el actor omite la fecha o época en que verifica estas entrevista y el objeto de las mismas, atribuyéndole o estimando que correspondería a su reemplazo, omisión que no permite determinar si tal convocatoria o búsqueda de profesionales para nuevas contrataciones



es anterior o posterior a mayo de 2019 en que se comunica la reestructuración del área de posgrado ni es posible asociar en relación causa efecto que a esa fecha sería despedido o reemplazado, verificándose su despido más de un año después. Y si bien señalan los testigos de la demandante que el actor hizo entrevistas, en caso alguno se pudo establecer que era con el objeto de reemplazarlo, ya que tal como lo refiere el absolverte por la demandada era el actor quien había solicita previamente una contratación para ayudarlo en posgrados, lo que es concordante con lo manifestado por el testigo del demandante Sr. Ortiz, quien señala que en el 2019, para robustecer los equipos de Temuco, educación, negocios, derecho, y por aumento de matrícula el director acoge de que tenían que revisar sus equipos y avisa un refuerzo para la unidad de Derecho e invita a Marcelo para desarrollar proceso pre selección para una terna para robustecer el equipo de derecho. Con lo que se evidencia y concluye que esta instrucciones es previa a comunicar la reestructuración que comunica y pretende implementar posteriormente, con lo que no se evidencia una intención como lo estima el actor de humillarlo entrevistando y buscando su propio reemplazo, que la selección se produce en un contexto y escenario diferente y si bien como lo refiere los testigos de ambas partes esta búsqueda y nombramiento queda en suspenso, ello resulta atendible dada la pandemia el covid 19, cambios en las metodologías de trabajo y la reestructuración que se debía implementar, pero no se puede asociar ni atribuir a una conducta dirigida a vulnerar al trabajador ni afectar sus oportunidades en el empleo. Y si bien el actor señala que don Sebastián Vásquez lo contacta para comunicarle que fue a su vez contactado por un cargo, es un hecho probado y establecido tanto con la impresión de las capturas de pantalla de la página institucional de la universidad como de lo manifestado por todos los testigos que el Sr. Sebastián Vásquez fue contratado en el cargo de director docente de posgrado, cargo que no corresponde a la denominación de la desarrollado por el actor, sino que a un cargo dentro de esta nueva estructura explicada para el área de posgrado y en que al no tener certeza de las funciones y labores ejecutadas por el actor, no es posible sostener que este asumió las labores del actor o diferentes. Por lo que no fue probado ni hay mérito para estimar que la entrevista, selección y nombramiento en el cargo de Director Docente del Sr. Sebastián Vásquez tengo por objeto vulnerar al actor. Y se suma a lo anterior las incoherencias y contradicciones planteadas por el actor en cuanto a las fechas de su despido los efectos y lo hechos fundantes del mismo.

6.- Que el día 23 de julio de 2020 y frente a otros funcionarios de la Universidad, de forma antojadiza se le imputa que en la sede Santiago no se tenían matrículas en los programas de posgrados, a consecuencia de su falta de trabajo, pese a que sus funciones y competencia comprendían únicamente la ciudad de Temuco. Lo que no fue acreditado en forma alguna.

7.- El hecho que el despido se efectuó después de conflictos con el director de posgrados de la facultad de humanidades don Francisco Vásquez Tejos en atención a sus reiteradas denuncias de irregularidades e incumplimientos de las normas laborales e



institucionales por parte del director, quien era su superior jerárquico y que se manifestaron en animadversiones, maltrato y comentarios adversos frente a terceros. Imputación que resulta ser total y absolutamente genérica e imprecisa, inadmisidible en un procedimiento de tutela en que por mandato legal del artículo 490 del Código del Trabajo la denuncia DEBE contener una enunciación precisa y clara de los hechos constitutivos de la vulneración y no se indica las fechas de esta supuestas denuncias, los hechos concretos denunciados, el procedimiento al que se somete la supuesta denuncia y ante quien se formula o plantea, no pudiendo olvidar que el actor es de profesión abogado y por tanto sabía o no podía menos que saber las condiciones de forma y fondo de una denuncia por acoso laboral, máxime si el reglamento interno que solicita exhibir regula en su Título XXIV De la investigación y sanción del acoso laboral, procedimiento que no fue utilizado por el actor, lo que se acredita con lo manifestado en forma conteste por los testigos de ambas partes y lo señalado por el absolvente encargado de recursos humanos de la Universidad Sr. Lara quien desconoce de la existencia de denuncias.

Mismo reproche de falta de enunciación precisa y clara que resulta plenamente aplicable a sus dichos contenidos en la demanda y en mérito de los cuales sostiene "... la existencia de malas prácticas laborales y carencia de estructuras institucionales, donde un superior jerárquico, el director Francisco Vásquez, realiza conductas alejadas y contradictorias de nuestra legislación laboral, para sostener que el despido se explicaría por la animadversión del director de postgrados de la facultad de humanidades hacia su persona, producto de sus reclamos, indicaciones y observaciones que significaban cumplir con la ley laboral, normas internas universitarias y legislación aplicable mínima a una casa de estudios superiores".

Por otra a mayor abundamiento nuevamente las alegaciones planteadas por el actor en su demanda, se estrellan o chocan con el mérito de la prueba que rinde; ya que se evidencia de su libelo que sostiene, que "...el día 23 de julio, mediante plataforma Teams, en consejo de facultad, en el cual, asistieron representantes de todos los programas de postgrados (de sede Santiago y Temuco) consulté directamente al director Vásquez Tejos si lo relatado anteriormente era correcto, esto es, que ya tenía a un reemplazante para mi cargo, aun cuando existía una relación contractual vigente. Respondiendo en primer término que no quería hablar de esos temas, pero ante mi insistencia tuvo que confirmar que sí lo había contactado, pero la causa de la llamada, según indicó, era que él "siempre estaba en búsquedas de prospectos", argumento que estime absurdo, por lo que reiteré formalmente mi inquietud, ante lo cual, me encontré con una desagradable sorpresa, esto es, que el director Vásquez empezó a menoscarme atribuyéndome faltas graves frente a un grupo de profesionales, dado que me indicó que era mi "responsabilidad que los programas de postgrados derecho en la ciudad de Santiago no tuvieran matriculas" ya que él debía justificar tal situación ante las autoridades de la universidad..." dinámica, hechos, dichos y actitudes, que distan mucho de aquello que se puede observar del propio video incorporado y se supone



grabado por el propio actor, video de 1,2 minutos en que se escucha que el actor en un ámbito de respeto y dialogo, comenta al Sr. Francisco Vásquez que lo contacto un postulante que tuvieron Sebastián Vásquez señalando que lo habría contactado y quería saber si había presupuesto y la respuesta de Francisco Vásquez de que no había presupuesto pero siempre se estaba contactando gente o en búsqueda de prospectos, respuesta que se da también en un ambiente de respeto, y en qué no se evidencia una confrontación en los términos ni con las palabras que se señala en la demanda, ni mucho menos el menso precio y humillación que refiere, atribuyéndole responsabilidad ajena y se bien el video es corto de apenas un minuto y fracción, conforme las máximas de la experiencia, es dable estimar que si la reunión hubiere devenido en una falta de respeto y mal trato el actor lógicamente hubiere grabado tal como lo hizo, pero nada de aquello consta y no se puede tener por probado.

DECIMO CUARTO: Que conforme las probanzas rendidas por ambas partes, si bien es posible estimar que la relación del actor con su jefatura Sr. Francisco Vásquez, era tensa y estrictamente profesional, no es posible dar por establecido ni acreditados los hechos denunciados por el actor como indicios de vulneración, ni menos que malos tratos y humillaciones en un contexto de acoso laboral, no están probados los hechos, ni las consecuencia padecidos por el trabajador ni mucho menos que hubiere una conducta persistente y desplegada por parte de su jefatura Sr. Vásquez con el objeto de afectar sus condiciones. Y si bien el testigo Sr. Verdugo vicerrector de la sede Temuco, se refiere a los hechos que habría provocado la perdida de confianza de su jefatura Sr. Vásquez, respecto del actor, señalando que eran dos aspectos una con la continuidad de actitudes complejas y siempre una mala relación con la jefatura de parte de él con la dirección de Vásquez y otra lo que parecía grave era negarse a acreditar su grado de magister que informo que tenía y que era requisito para llevar a cabo la dirección de cualquier unidad de la Universidad, manifestando que si bien Marcelo Godoy en persona le plantea problema en la relación con Sr. Vásquez de trabajo, ello por su desacuerdo con los cambios y procesos que se estaban llevando a cabo en la acreditación de posgrado, pero nunca de un maltrato personal entre Vázquez y él, y pero que en base a los comentarios que le hacia la relación era bastante mala, calificativo que no se detalla ni fundamenta, pero que resultan entendible por la oposición y resistencia del actor de participar de este proceso de reestructuración de su área.

Que a mayor abundamiento no podemos olvidar que el actor sostuvo la vulneración de su derecho a la integridad física y psíquica, vulneración que además de ser planteada en la demanda en términos vagos e imprecisos y abierta infracción de las exigencia del artículo 490 del Código del Trabajo, en cuanto señala “**3. Mi derecho consagrado en el numeral uno del artículo 19 de la Constitución, esto es, el derecho a la integridad física y psíquica de que la cosa laboral que sufrí afectó mi salud psíquica y física**” sin detallar en forma alguna “cómo” se manifiesta esta afectación y si bien la testigo y cónyuge del actor Sr. Homazabal señala una serie de sintomatología como bruxismo, soriasis, afección de colon que atribuye como consecuencia de la relación laboral con su jefatura y pese a señalar atenciones médicas,



no se aportó nada, certificado médico, recetas, boletas de atención nada de nada, lo que asimismo le resta todo mérito a lo consignado por la perito en su informe psicológico la que como quedo claramente evidenciado del interrogatorio formulado por el apoderado de la demandada, para evacuar su informe se basó en la demanda y los dichos del propio actor en que nuevamente hace alusión y da por establecido padecimiento físicos de éste por acoso laboral, lo que ya es cuestionable para un informe pericial, en que además no tuvo a la vista ni requirió ningún antecedente médico, evidenciando que da por establecidos hechos que no le constan.

DECIMO QUINTO: Que conforme las probanzas rendidas y analizadas conforme las reglas de la sana crítica, estimando que los hechos denunciados y sus consecuencia no fueron probados y aquellos que se verificaron como la restructuración del área posgrado de la Universidad Mayor y las modificaciones en implementación aplicables a la generalidad del área y no en forma particular al actor, como asimismo la interacción laboral verificadas entre el actor y su jefatura en el marco de sus funciones, no constituyen indicios de vulneración de derechos fundamentales, unida al hecho de no estar probado la afectación de los derechos fundamentales denunciados ni mucho menos que se encuentra en una relación causa a efecto con conductas desplegadas por la demandada en el contexto de la relación laboral, ni constituyen los imputados hechos de acoso laboral.

Por lo que acorde lo razonado, no han resultados probados indicios suficientes de esta vulneración y la tutela laboral será rechazada a su respecto.

DECIMO SEXTO: Que a mayor abundamiento, la invocación de una causal de despido que pueda ser calificada injustificada o aparente para encubrir otra, si bien puede ser considerada como un antecedente para contextualizar una vulneración de derechos, ello no es concluyente, ya que el empleador en el ejercicio de sus facultades de mando y dirección puede optar por despedir a un trabajador, pudiendo éste alegar su injustificación o improcedencia, pero sin que necesariamente tal declaración en el caso de ser procedente, se transforme en una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, si la cuestión alegada no desborda los límites de legalidad ordinarios como contenido de la relación laboral, ya que todo despido cual sea la causal que se invoque, necesariamente produce perjuicios al trabajador a quien afecta, ya sea en lo económico, anímico e incluso puede afectar la imagen u opinión de sus compañeros de trabajo, pero no por ello puede estimarse que necesariamente las garantías constitucionales y derechos fundamentales del trabajador se hayan visto lesionadas al punto de ser procedente un resarcimiento adicional por ese sólo hecho más allá de las propias de un despido, sin que como en este caso se haya aportado antecedente suficientes tendientes a formar convicción en este tribunal de la existencia de indicios suficientes de la vulneración alegada, para así poder ponderar la decisión del empleador a la luz del inciso 3° del citado artículo 485 del Código del Trabajo, motivos por los cuales la acción de tutela será desestimada, máxime si por ningún medio de prueba aportado en autos por la parte demandante, a quien correspondía acreditarlo consta de manera alguna la afectación real y



efectiva de la integridad física o psíquica del trabajador y su derecho a no ser discriminado, que se dicen vulneradas como fundamento de la acción.

EN CUANTO A LA ACCIÓN POR INDEMNIZACIÓN DE DAÑO MORAL:

DECIMO SEXTO: Que no acreditada la vulneración de derechos fundamentales alegada, necesariamente ha de ser desestimada la acción de indemnización por daño moral, ya que tal como lo manifestó el actor en su libelo, los hechos en que se funda esta acción son los mismos que se han expuesto para justificar la infracción de derechos fundamentales, los que dio por expresamente reproducidos, así no probados los requisitos de la responsabilidad atribuidos a la demandad ni el perjuicio alegado, la acción será rechazada en todas sus partes.

EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO:

DECIMO SEPTIMO: Que conforme la carta aviso de termino de contrato acompañada y lo manifestado por ambas partes en su demanda y contestación, es una cuestión no controvertida que la causal de termino de contrato invocada es la de desahucio escrito del empleador previsto en el artículo 161 inc. 2º del Código del Trabajo, la cual no requiere de señalamiento de hecho justificativos de dicha causal, haciendo una excepción a la exigencia prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, que exige el señalamiento de los fundamentos de hecho que configuran la causa y por tanto de interpretación restrictiva. Desahucio que sólo procede respecto de los trabajadores señalados en la norma y que son depositarios de una especial confianza y que puede ser aplicada a tres tipos de trabajadores, aquellos que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que estén dotados a lo menos de facultades generales de administración; trabajadores de casa particular y respecto de cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Causal de término de contrato que al ser sin expresión de causa en principio, no resulta impugnabile, a menos que el trabajador a quien se le ha aplicado, estime que sus funciones no se encuadran en alguna de las hipótesis del artículo 161 inc. 2º del citado cuerpo legal, por lo que corresponde acreditar a la empleadora que ha hecho uso de esta causal para poner término al contrato de trabajo, acreditar que las labores contratadas y las funciones cumplidas por el trabajador despedido, hacen aplicable la causal a su respecto.

DECIMO OCTAVO: Que así las cosas a fin de establecer la procedencia de la causal invocada, se fijaron como hechos a probar, la efectividad de verificarse en la especie las condiciones que hacen procedente la causal de desahucio escrito del empleador, ello respecto de la función y labores cumplidas por el actor, en su caso hechos y circunstancias y la forma legal de su cargo, hechos y circunstancias y la efectividad que conforme a las labores



contratadas y cumplidas resulta procedente la aplicación de la causal de desahucio escrito del empleador. Hechos y circunstancias que la hare comunicación del despido.

Y en primer término en cuanto a las formalidades de comunicación, estas deben entender cumplidas conforme el mérito de las probanzas aportadas por la demandada, quien acreditó el haber emitido la correspondiente carta de despido, haber comunicado esta por carta certificada al actor acompañando el correspondiente comprobante de envió.

DECIMO NOVENO: Que al no haberse especificado en la carta de despido la hipótesis en mérito de la cual se hace efectivo el desahucio, necesario es establecer el ámbito de aplicación de cada una de tales hipótesis previstas en dicha norma, con excepción de las trabajadoras de casa particular, por no ser aplicable a la situación planteada en autos.

Y así respecto de la primera hipótesis o grupo de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tal como lo ha sostenido reiteradamente esta Juez en procesos similares, incluso desarrollados y transcritos en el libelo; se entiende que están dotados de facultades generales de administración, aquellos dependientes que representan al empleador con poder decisonal suficiente para obligar a éste con los trabajadores en los diversos aspectos inherentes a toda relación laboral, tratándose de trabajadores que en el ámbito organizacional de la empresa desempeñen funciones superiores de mando e inspección y ejerzan facultades decisorias sobre políticas y procesos productivos, de comercialización, etc. (Ordinario 1.499/0074 de 23/04/2001 de la Dirección del Trabajo) y se exige en todo caso que dichos mandatarios estén revestidos a lo menos de las facultades señaladas en el artículo 2132 del Código Civil, que son las generales de administración, que permiten realizar todos los actos ordinarios de administración, por lo tanto se trata de trabajadores que deben estar dotados de un poder de carácter general y no de un simple mandato para ciertos actos específicos o poderes especiales; poder que debe identificarse con quienes “administran la empresa y no un local o sección de ella”, o que como en la especie una unidad o sección posgrado dentro de una de las escuelas o carreras de la facultad de humanidades y dentro de la sede Temuco y a diferencia del artículo 4° del Código del Trabajo, se exige expresamente que el gerente o apoderado éste dotado de facultades generales de administración, es decir, se requiere un poder otorgado por el empleador a dicha persona para que desarrolle sus funciones, sin que haya cabida al gerente o administrador aparente del artículo 4° (Sergio Gamonal, Manual del Contrato de Trabajo, pg. 285). Facultades de mando y dirección que no fueron invocadas ni acreditadas en autos, ni constan además del contrato de trabajo y anexos acompañados en autos, en que respecto de los servicios de Direc. Posgrado Derecho, en el anexo de 01/07/2016, lo único que se señala es que le corresponden las obligaciones y derechos que se formulan en relación, sin haberse aportado el contenido ni detalle de estos.

VIGESIMO: Que como se señaló precedentemente si bien la carta de despido no señala las hipótesis que hacen procedente el desahucio escrito del empleador, la demandada en su contestación sostiene que el actor ejercía un cargo calificado como directivo, de exclusiva confianza.

Respecto de esta hipótesis de *Cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador y cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos*, tal como lo ha sostenido reiteradamente esta Juez en procesos de la misma naturaleza, considerando que el código no define lo que debemos entender por tales, ha de recurrir al sentido natural de la palabra y en este sentido el Diccionario de la Real Academia Española define “ *de confianza*” en lo pertinente, como” *Dicho de una persona en quien se puede confiar*” y confiar por su parte lo define como “*encargar o poner al cuidado de alguien algún negocio u otro cosa*” y como “ *depositar en alguien, sin más seguridad que la buena fe y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto o cualquier otra cosa* ” y por su parte la doctrina y jurisprudencia los han conceptualizado a los trabajadores, como aquellos que por sí sólo habilitan a quien los



desempeña para poder comprometer a la empresa, al estar investidos para decidir sobre su marcha y futuro, o bien cuando la labor significa una función directa y especial entre las partes con posibilidad de comprometer gravemente los intereses de la empresa, por lo que no es empleado de exclusiva confianza quien en cada una de sus actividades está supeditado a la concurrencia de la voluntad de otro, al carecer de facultades para comprometer los intereses de la empresa. En el mismo orden de ideas, son requisitos a concurrir para calificar un cargo de exclusiva confianza: a) facultades para representar judicial y extrajudicialmente a la empleadora en toda clase de actos o en algunos con trascendencia económica; b) poder y capacidad para disponer o enajenar no obstante limitaciones, el patrimonio empresarial; c) poder de dirección de la empresa, así el carácter de exclusiva confianza dimana con la naturaleza misma de la función, desarrollada y el contenido del servicio prestados.

VIGESIMO PRIMERO: Que con el mérito de la probanzas rendidas por las partes y valorando dichas pruebas, los cuales apreció directamente éste tribunal por medio de sus sentidos, conforme las reglas de la sana crítica, sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados permiten concluir a éste tribunal dada la gravedad, precisión y concordancia de las mismas, que se encuentran acreditado como hecho de la causa, que el trabajador demandante **carecía** de poder o facultades para representar al empleador con facultades generales de administración y además **No** ostentaba un cargo o empleo de exclusiva confianza del empleador, supuestos necesarios para hacer uso de la causal de término de contrato invocada.

VIGESIMO SEGUNDO: Que del contrato de trabajo acompañado como su anexo en que se contratan los servicios de Direc. Posgrado Derecho, las que ejercía a la época de su desvinculación, como es posible verificar de dichos instrumentos no se señalan en los mismos labores, funciones, facultades, obligaciones ni responsabilidades específicas a cumplir ni mucho menos su contenido, señalando únicamente que le corresponden las obligaciones y derechos que se formulan en razón de su cargo y todos aquellos inherentes al mismo, las que no se detallan, agregando que atendida la naturaleza de sus funciones ejercidas, sin detallan ni especificar cuales, quedaba exento del límite de la jornada de trabajo, para agregar de forma contradictoria con lo anterior que debía realizar una jornada completa de 45 hrs. Sem con un mínimo de 6 horas incluidas en jornada de docencia en conformidad a instructivos de Vicerrectoría académica.

VIGESIMO TERCERO: Que la demandada en su contestación sostuvo para atribuirle la calidad de trabajador de exclusiva confianza al actor, que las atribuciones que tenía le permitían influir sustancialmente en la marcha del negocio, ya que le correspondía, entre otros, Diseñar e implementar la oferta, carga académica y docente; ejecutar y evaluar el proceso de acompañamiento estudiantil del programa de postgrado, proponiendo estrategias de retención y disminución de reprobación de los programas; revisar y proponer la mejora continua de los programas de postgrado, tanto en su planificación y diseño como en su



implementación y evaluación; supervisar el desarrollo de actividades docentes de los respectivos programas, coordinar y establecer un sistema de trabajo en relación a las unidades de apoyo a la docencia como biblioteca, laboratorios; analizar, evaluar y resolver la visación de aceptación o rechazo de justificación por inasistencia de los estudiantes a diversas actividades de la Universidad además de comprobar la asistencia de los docentes, colaborar en el proceso de evaluación docente del programa de postgrado, colaborar en la implementación del plan de mejoras comprometido en los procesos de autoevaluación y acreditación de los programas de postgrado, evaluar, atender y asesorar a los estudiantes colaboradores y sostenedores en materias de orientación académica y/o profesional, participar en la comisión de selección del cuerpo docente, Representar y posicionar a la Dirección de Postgrado ante las autoridades y/o unidades internas y externas de la Universidad, Participar del proceso de entrega de información sobre el estado de indicadores de desempeño, entre otros. Respecto de las cuales nada se probó ni dijo como se cumplía o no en concreto por parte del demandante. Funciones de las que nada se dijo, ni en su contenido, forma de ejecución, limitándose a señalar los testigos de la demandada y el absolvente que contrataba los docentes, contratación que en realidad se reduce según sus propios dichos a proponer a alguien, sin poder de decisión final ni exclusiva, de hecho la demandada en su contestación le atribuye solamente participación en la comisión de selección de cuerpo docente, nada se dijo ni probó respecto del ámbito de sus atribuciones, si requería de autorización o aprobación superior; evidenciando además que al ser requerida la exhibición del descriptor del cargo del actor director de posgrado, lo que fue aportado es el descriptor de cargo Director Docente Posgrado, cargo que ostentaría en la actualidad el Sr. Sebastián Vásquez y que los testigos de la demandada y absolvente manifestaron no correspondía a las mismas funciones del actor y en el Reglamento Interno aportado tampoco constan las funciones ni atribuciones de su cargo específico sino solamente las de Director consignadas además en términos generales.

VIGESIMO CUARTO: Que así las cosas necesario es concluir que el demandante No ejerció un cargo o empleo de exclusiva confianza; calificación que emana de la naturaleza de las funciones cumplidas las que no fueron probadas ni detalladas en su contenido, pudiendo concluir que sus actuaciones en virtud de su contrato de trabajo, no importaban comprometer los intereses de la empresa o institución, no constando de ninguna de las probanzas aportadas que pudiera decidir su marcha y futuro, estando en sus actividades supeditado a la coordinación con otros estamentos de la institución, a un área restringida y determina, Posgrado Derecho Temuco, tampoco como se indicó se probó en forma específica y concreta las labores que cumplía y que le hicieran merecedor de ser considera de exclusiva confianza, ni mucho menos como era cumplidas, que controles debía cumplir o no, si era autónomo en sus decisiones o no, tampoco se probó que tuviere facultades para presentar judicial y extrajudicialmente a la empleadora en toda clase de actos o con trascendencia económica, que pudiera disponer o enajenar el patrimonio de la empresa y tener poder de dirección sobre la misma, lo que en caso alguno puede inferirse ni es connatural con las funciones contratadas y



cumplidas limitadas y acotadas a una unidad de una carrera en específico; sin estar revestido de la especial confianza requerida por la norma, ya que la labor cumplida en el ejercicio de un cargo de jefatura, sin lugar a dudas importa ser depositario de un grado de confianza por parte de su empleador, no es el caso previsto por el legislador en que el grado de confianza o *exclusiva confianza* como se refiere el código, es preponderante y determinante en la relación laboral a tan alto nivel que implique atribuciones y poder decisorio suficiente para comprometer los intereses de la empresa, lo que en la especie en caso alguno se verifica, y que lo corrobora lo manifestado por los testigos de la demandada y el absolverte en que sin establecer funciones o atribuciones inherentes al cargo hacen radicar la pérdida de confianza en la no acreditación del grado académico de magister, como requisito para desempeñar el cargo.

VIGESIMO QUINTO: Que así las cosas, no siendo aplicable conforme la naturaleza de los servicios prestados y la función realizada, interpretando restrictiva la norma legal invocada para poner término al contrato de trabajo del demandante, verificándose que ésta no comparte la calidad de los trabajadores señalados en la norma, no resultaba a su respecto procedente poner término a su contrato por desahucio del empleador, por lo que necesariamente ha de concluirse que el despido de que fue objeto, al carecer de sustento legal y carecer de causa legal, deviene en injustificado, por lo que resulta procedente acoger la demanda en cuanto se solicita el incremento en un 30% de la indemnización por años de servicio, conforme lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del citado cuerpo legal.

VIGESIMO SEXTO: Que en cuanto a la base de cálculo para la determinación de indemnizaciones conforme lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo controvertida en esta causa, ha de estarse al monto señalado en el anexo de contrato de 01/04/2019, en las liquidaciones de sueldo y los montos pagados a la suscripción del finiquito, desestimando lo pedido por el actor, por las siguientes razones: 1) En su demanda pese a reconocer expresamente recibir otros pagos bajo otra modalidad contractual, honorarios por clases para posgrados de negocios, derecho y educación, recibiendo por dicho trabajo un pago por medio de boleta de honorarios, no pide a este tribunal, no desarrolla ni formula argumentación alguna para estimarla como parte de sus funciones ni declarar respecto de estas labores un contrato de trabajo, ni siquiera señala el horario de estas clases, número de horas realizadas, limitándose a sumar los pagos recibidos por contrato de trabajo \$ 1.790.759.- y por las clases desarrolladas en posgrado y pagadas con boleta de honorarios, por la suma de \$ 1.673.888.- y si bien los testigos de ambas partes señalaron que los pagos por docencia era una práctica de la universidad que se pagaron con boleta de honorarios, ello en caso alguno hace cambiar o mutar la naturaleza de ese servicio específico a uno de naturaleza laboral, bajo subordinación y dependencia ni puede estimarse como funciones propias del cargo de Director de posgrado derecho, servicios que según consta de su anexo de contrato implican 6 horas de docencia. Se suma a lo anterior lo que señaló el testigo Sr. Ortiz que estas labores de docencia se realizaban en días sábados u horario vespertino esto es, fuera de la jornada de trabajo



ordinaria, por lo que necesario es concluir que corresponden a labores adicionales y no asociadas a su cargo de directo de posgrado de derecho, en que además como lo señala en su libelo estas clases lo eran para posgrados de distintas carreras, así fueron aportadas boletas de honorarios no correlativas y por montos muy menores a los señalados y respecto de las boletas correlativas 53,54, y 55 la que se repite, no hay boleta 56, se verifica que la 53 de 21 de enero 2020 por neto de \$ 775.861, la siguiente 54 es de 22 de julio de 2020 meses después por neto de \$ 1.593.945 y la última de 20 de agosto de 2020 por neto \$ 718.084, y las boletas anteriores saltadas no continuas son de enero, abril, junio de 2018, enero, marzo, junio, septiembre de 2019.

Que a mayor abundamiento el artículo 446 del Código del Trabajo en sus numerales 4 y 5 señala como menciones obligatorias de la demanda, la exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en que se funda, y la enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal, las que no fueron cumplidas ni observadas en el libelo, por lo que la base de cálculo peticionada será rechazada.

VIGESIMO SEPTIMO: Que así las cosas el recargo del 30% conforme lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo como consecuencia de la declaración de despido injustificado o improcedente será determinado sobre el monto pagado a la suscripción del finiquito por indemnización por años de servicio, esto es, la suma de \$ 12.535.313.- por lo que el 30% de recargo equivale a la suma de \$ 3.760.594.-suma que se condena a pagar a la demandada.

Que en cuanto a lo pedido por indemnización por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, esta será total y absolutamente desestimado, ya que el actor de forma incomprensible, pese a reconocer que se suscribió finiquito, omite señalar los montos recibidos y pagados a su suscripción, peticionando nuevamente el total de estas indemnizaciones por el abultado monto que pretende como base de cálculo, es decir pretende un doble pago, ni siquiera las diferencias supuestamente no pagadas, sino que derechamente pide se le vuelva a pagar lo que carece de todo asidero.

VIGESIMO OCTAVO: Que en lo que respecta a la petición de devolución o reintegro de los montos descontados por aporte del empleador al seguro de cesantía, necesario es tener presente que si bien la imputación de los dineros que el empleador aportó al seguro de cesantía de la trabajadora, tiene una fuente legal prevista en el artículo 13 de la Ley 19.728 sobre seguro de desempleo, que dispone que si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicio en los términos que dicha disposición señala, y en su inciso 2º, dispone que se imputará a esa indemnización la parte del



saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a los cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

Que tal como lo ha sostenido reiteradamente esta juez y la mayoritaria jurisprudencia la mención “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo” no alude a la causal invocada por el empleador para poner término al contrato de trabajo, *sino a lo que realmente ha tenido lugar* y en la especie no se dio por configurada la causal de termino de contrato invocada, lo que priva de base a la aplicación del referido artículo 13 de la citada Ley 19.728, compartiendo este tribunal el criterio sostenido por reiterados pronunciamientos judiciales, los que hace propios.

VIGESIMO NOVENO: Que conforme lo anterior, no habiéndose acreditado por parte de la demandada, la justificación de la causal de termino de contrato invocada, habiendo sido declarado injustificado el despido de la demandante, lo que lleva necesariamente a concluir que la causal de termino de contrato no se configuró y por tanto no se ésta en la hipótesis prevista por el legislador en el artículo 13 de la citada Ley 19.728, que exige que el contrato de trabajo “*termine*” realmente por algunas de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que no resulta procedente la imputación a la indemnización por años de servicio a que tiene derecho el trabajador con los montos aportados por el empleador a la cuenta individual y habiéndose establecido como un hecho no controvertido, que de la indemnización por años de servicios que correspondía percibir a la trabajadora al suscribir finiquito se hizo efectivo descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía por un monto de \$ 2.558.151.- monto fijado como no controvertido.

TRIGESIMO: Que a mayor abundamiento si bien con 04 de marzo de 2019 y con 03 fecha de enero de 2020, citada por la demandada la Excma. Corte Suprema, por voto de mayoría habría establecido la tesis contraria, sobre la improcedencia de la devolución de AFC, se ha mantenido a la fecha como interpretación jurisprudencial dominante la procedencia de la devolución con fundamento, “que el inciso 1º del artículo 13 de la Ley N° 19.728 señala lo siguiente: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...” Y el inciso 2º, que: “se imputara á esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”; reiterando sus pronunciamientos anteriores en los autos Rol N° 2.778-15, “*una condición sine qua non para que opere –el descuento- es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo*”, y que “*la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citada*”; Agregando que la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, por ende, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado



injustificado, simplemente no se satisface la condición', en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Sostiene el máximo Tribunal que si adopta la postura contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto implicaría que un despido injustificado, 'en razón' de una causal impropia, generaría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Así mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que lo sustenta fue declarado improcedente, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por desahucio escrito del empleador, mantendría su eficacia.

TRIGESIMO PRIMERO: Que el resto de los antecedentes probatorios rendidos, valorados según las reglas de la sana crítica incorporados y no pormenorizados, en nada alteran lo concluido precedentemente.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 2, 5, 161, 172, 177, 420, 446, 453, 454, 485, 486, 489, 490, 493 y 495 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que SE RECHAZA, la alegación de exclusión de prueba ilícita deducida por la demandada.

II.- Que SE RECHAZA, la excepción de finiquito opuesta por la demandada.

III.- Que SE RECHAZA, en todas sus partes la acción principal por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido deducidas por **SERGIO MARCELO GODOY ABURTO**, en contra de su ex empleadora la **UNIVERSIDAD MAYOR**, ya individualizados, **RECHAZANDOSE** asimismo la acción de indemnización de perjuicio por daño moral fundada en los mismo hechos que la acción de tutela.

IV.- Que SE ACOGE, la acción subsidiaria por despido injustificado deducida por **SERGIO MARCELO GODOY ABURTO**, en contra de su ex empleadora la **UNIVERSIDAD MAYOR**, ya individualizados, **SOLO** en cuanto declarándose se declara que el despido de que fue objeto el trabajador con fecha 19 de agosto de 2020 es improcedente e injustificado y se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

a) Aumento del 30% conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, respecto del monto total de la indemnización por años de servicios pagada correspondiente por la suma de \$ 3.760.594.-

b) Restitución o devolución de la suma de \$ 2.558.151.- descontada de la indemnización por años de servicio por aporte del empleador al Fondo de Cesantía, por ser dicho descuento improcedente.



V.- Que, las sumas referidas y condenadas a pagar lo serán debidamente reajustadas y con los intereses previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo.

VI.- Que, no habiendo resultado completamente vencida ninguna de las partes, no se condena en costas debiendo cada parte soportar las propias.

Regístrese y en caso de no pago, pase a la unidad de cobranza en la oportunidad legal correspondiente.

RIT N° T- 179-2020

RUC N° 20- 4-0303523-9

Dictada por doña MONICA SOTO SILVA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a uno de abril de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



XVZCTXMKWZ

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>