

Santiago, trece de agosto de dos mil diecinueve

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece **CARLOS NUÑEZ SANDOVAL**, Publicista y Magíster en Comunicación Estratégica, domiciliado en Ángel Cruchaga N°155 comuna Providencia, Santiago, quien de conformidad con lo previsto en los artículos 162, 163, 168, 171, 184, 153, 154, 154 bis, 425, 446, 485, 486, 488, 489, 490 del Código del Trabajo, interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en procedimiento ordinario laboral, y conjuntamente, conforme lo dispuesto en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, interpongo demanda de indemnización de perjuicios por daño moral y cobro de prestaciones, en contra de **UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE**, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente por su Rector don **Santiago González Larraín**, ambos domiciliados en calle Toesca N°1783, Santiago, en virtud de los hechos y fundamentos de derecho que pasa a exponer: señala que ingresó a prestar servicios para la demandada, el 1 de Marzo de 2010, para desempeñarse como profesor de Taller de Agencia I, en la Facultad de Comunicaciones de dicha casa de estudios. Señala que el 15 de Mayo de 2012, pasó a integrar la planta académica de la Universidad, debiendo, en adelante, impartir seis horas de taller de especialización en publicidad, seis horas de taller de publicidad I, apoyar en la coordinación de la escuela de publicidad, supervisar prácticas profesionales planificar y supervisar proyectos de título coordinar a docentes de taller de especialidad, apoyar actividades de extensión y vinculación con el medio, y atender a los alumnos. Agrega que el 1 de Enero de 2013, fue nombrado Director de la Escuela de Publicidad, en calidad de interino, y en junio de 2013, participó en el concurso público convocado por la demandada para llenar el cargo que servía interinamente, siendo ganador de tal concurso, por lo que, el 1 de septiembre de 2013, fue nombrado Director titular. Indica que cabe señalar que antes de desempeñarse en los cargos indicados, en la Universidad Central de Chile, trabajó desde 1992 hasta el 2004, como redactor publicitario y director creativo en la agencia internacional JWT Chile; señala que se ha desempeñado como Consultor en Gestión de Creatividad para la Innovación, realizando Asesorías y Capacitaciones en importantes empresas y organizaciones; en el plano académico se ha desempeñado en varias universidades, entre las que destaca la Universidad Adolfo Ibáñez, como profesor en el Minor de Publicidad para la carrera de



Ingeniería Comercial durante los años 2001 al 2005; la Escuela de Comunicación Mónica Herrera, como profesor desde marzo de 1994 hasta diciembre de 2000; la Universidad Mayor, como profesor desde el año 2000 hasta el año 2007, siendo distinguido como mejor profesor de la carrera en dos períodos académicos; la Universidad Andrés Bello, como profesor de la Carrera de Publicidad desde el año 2005 a la fecha, siendo distinguido como mejor profesor de la carrera en cinco períodos académicos; la Universidad del Pacífico, como profesor desde el año 2005 hasta el año 2011, siendo distinguido como Mejor Profesor de las Carreras de Publicidad y Comunicación Multimedia en tres instancias y jerarquizado como profesor Titular por su trayectoria; la Universidad Las Américas, como profesor desde 1995 hasta el año 2007, donde realicé más de 57 cursos semestrales, siendo distinguido como mejor profesor en numerosos períodos; la Universidad Católica de la Santísima Concepción, como profesor desde el año 2011 a la fecha, siendo distinguido en el año 2014 como profesor Visitante de la Facultad de Comunicación, Historia y Ciencias Sociales, en razón de las evaluaciones sobresalientes recibidas en todos los cursos realizados. Agrega que además, es miembro del Tribunal de ética del Colegio de Publicistas A.G. Ahora bien, en relación a las labores que ejecutó para la demandada, hacer presente, que a partir del año 2016, además de desempeñarse como docente y director de escuela, la demandada le encargó ejecutar labores como Gestor Externo para el diplomado en Arquitectura de Información y Experiencia de Usuario (DAIEU), impartido por la Facultad de Arquitectura de la universidad demandada, pactando por concepto de remuneración, el equivalente al 50% de los excedentes en dinero, de la recaudación total obtenida por la demandada por concepto de matrículas y mensualidades pagadas por los alumnos, en el programa de diplomado mencionado, cuyo monto total sería pagado en seis cuotas, al término del mismo, bajo la denominación “Asignación Dirección”. Señala que así, percibía una remuneración que estaba compuesta por los ítems, “Asignación por Dirección Académica” ascendente a \$1.597.631; “Asignación por el cargo de Profesor Jornada”, ascendente a \$1.248.542 y “Asignación Dirección”, ascendente a \$ 600.000, por lo que el monto total de su remuneración era de **\$3.446.173**, suma que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones y demás prestaciones que demanda, en conformidad a lo establecido en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo. Manifiesta que de acuerdo a lo pactado en su contrato de trabajo, estaba excluido de limitación de jornada, conforme lo



establecido en el inciso segundo del art. 22 del Código del Trabajo. Señala que el 5 de septiembre de 2018, decidió ejercer la facultad que le confiere el artículo 171 del Código del Trabajo y puso término a la relación laboral existente con la demandada, para cuyo efecto envió carta de despido indirecto, con copia a la Inspección del Trabajo, cuyo contenido transcribe:

CARTA AVISO DE TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

DESPIDO INDIRECTO

Santiago 5 de Septiembre de 2018

Señores

UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE

Rut: 70.995.200-5 Representante Legal

SANTIAGO GONZÁLEZ LARRAÍN.

Domicilio:

TOESCA N°1783, comuna de Santiago

C.C: Inspección Comunal del Trabajo

Rpte Legal

María Leonor Arroyo Funes

Domicilio:

Moneda N°723, Santiago

**Referencia:** Notificación Término de Contrato de Trabajo por causal art 171 C.T.

De Mi Consideración:

Me permito comunicar que, con esta fecha, 5 de Septiembre del año en curso, he resuelto poner término al contrato de trabajo que me vincula con la empresa que Ud. representa, UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE,, conforme lo autoriza el artículo 171 del Código del Trabajo, fundado en la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, y en grave vulneración de mis derechos fundamentales consagrados en los artículos 19 N°1, inciso primero derecho a la Integridad física y psíquica, 19 N°4 derecho a la al respeto y



GLXKMBTVKJ

protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona, 19 N°16 derecho a la Libertad de trabajo y su protección, previstos en la Constitución Política de la República.

El incumplimiento grave de las obligaciones impuestas en el contrato de trabajo se configuró por:

- 1) No pago íntegro de mis remuneraciones, dado que a la fecha me adeuda la suma ascendente a **\$19.876.695**, por concepto de la remuneración pactada y devengada desde el mes de Septiembre de 2016 hasta Agosto de 2018, por la elaboración del Diplomado de Arquitectura de Información y Experiencia de Usuario, (del cual soy gestor) y el desglose es: Respecto del año 2016 se me adeuda un saldo de \$4.924.054, calculado sobre el 50% de los excedentes informados por su departamento de Administración y Finanzas; Respecto del año 2017 se me adeuda un saldo de \$11.073.150 calculado sobre el 50% de los excedentes informados por su departamento de Administración y Finanzas; y Respecto del año 2018 se me adeuda la suma de \$3,879.491, calculado de la misma forma.
- 2) No otorgarme el trabajo convenido, ni ningún otro trabajo.

Con fecha 21 de junio de 2018, el decano de la facultad de Derecho, don Sergio Campos me notificó que sería suspendido de mis funciones durante el plazo de 30 días, tiempo que según dijo duraría una investigación iniciada en mi contra, de la que no me dio detalles a pesar de solicitarle mayor información, dejándome en una total incertidumbre, y conminándome a suscribir un documento que me otorgaba permiso con goce de remuneraciones, durante el tiempo señalado, el que me vi obligado a firmar atendido lo perentorio del requerimiento.

Así permanecí en mi domicilio, sin ejecutar labores hasta el 23 de Julio fecha en que me presenté a trabajar, sin embargo no pude hacerlo porque mi superior jerárquico, el decano Sergio Campos, me lo impidió, señalándome que no podía volver a mi trabajo hasta que él lo autorizase y que no podía tampoco indicarme la fecha en que ello ocurriría. Pese a que le reclamé de esta arbitraria medida, no pude retomar mis funciones.

Conforme a ello, he permanecido hasta la fecha separado de mi cargo, ignorante del avance de la supuesta investigación iniciada, separación ilegal al transgredir con creces el plazo de 30 días establecido para una investigación, prevista en el reglamento del Comité



GLXKMBTVKJ

de ética dictado para estos efectos y en las cláusulas del denominado “Acuerdo Final”, documentos ambos que me fueron entregados por la Universidad.

- 3) Incumplimiento del deber de cuidado, respeto y protección previstas en los artículos 2 y 184 del Código del Trabajo, dado que, por una parte, no se adoptaron a mi respecto, las medidas necesarias, en mi calidad de trabajador, para velar por la realización de una investigación rápida y confidencial que me asegurase el derecho a defensa y pronta resolución, tramitada bajo reserva, con el objeto de salvaguardar mi honra.

En efecto, no se dispuso la correcta y estricta aplicación de la normativa aplicable a la investigación seguida en mi contra, y que me fuere notificada por el Investigador al momento de citarme, ya que ha transcurrido en exceso el plazo de 30 días para el cierre de la investigación, sin que ésta ni haya concluido, ni se me hayan formulado cargos.

Por otra parte, la conducta de la Universidad ha vulnerado mis derechos fundamentales, específicamente aquellos establecidos en los artículos 19 N°1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República, conforme paso a explicar:

- a) El derecho y garantía Constitucional dispuesto en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política, esto es, se vulneró mi derecho a la integridad física y psíquica al haberse adoptado la medida de mantenerme separado de mis funciones por tiempo indeterminado, privándome no sólo del derecho a defenderme, sino exponiéndome al escarnio público, lo cual ha dañado severamente mi integridad física y síquica, ocasionándome un “Trastorno de adaptación confirmado”, actualmente tratada en la MUTUAL y diagnosticada por un psiquiatra de dicho organismo del seguro.
- b) También vulneró mi derecho a la honra establecido en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política, dado que, el mantenerme separado de mis funciones durante más de dos meses, sin que hasta la fecha se haya cerrado la investigación iniciada en mi contra, me ha expuesto durante todo este tiempo al escrutinio público de alumnos, docentes, y público en general, dañando en forma irreparable mi imagen.

Al separarme ilegalmente de mis funciones se ve afectada mi honra y a los ojos del público me hace ver como culpable. El no haber concluido la investigación en tiempo y



forma y mantenerme suspendido ilegalmente, me cierra toda oportunidad de oferta laboral en el presente y en el futuro.

- c) Se vulneró también mi derecho al trabajo consagrado en el artículo 19 N°16 de nuestra Carta Fundamental, esto es, la libertad del trabajo, la libertad de ejercer la labor para la cual fui contratado y la protección a este derecho ya que se me ha mantenido arbitrariamente separado de mis funciones desde el 22 de junio de 2018 hasta la fecha, tiempo que excede con creces el plazo de investigación fijado para la investigación iniciada en mi contra.

Hago presente que a esta fecha desconozco el estado de pago de mis cotizaciones de seguridad social.

Esta notificación de término de servicios se envía para los fines legales a que haya lugar.

Saluda a Uds.

Carlos Nuñez Sandoval

C.I. N° 8.117.510-1

Efectivamente, puso término a su contrato de trabajo como consecuencia de los graves incumplimientos y vulneraciones de derecho a que se vió sometido por parte de su ex empleadora, en medio del desarrollo de los hechos que relatara.

Indica que a mediados del mes de junio de 2018, los alumnos de la Facultad de Comunicaciones de la Universidad Central, de la que forman parte las carreras de Periodismo y Publicidad, que a esa fecha habían permanecido dos meses “en toma”, por demandas referidas a asuntos de género, llegaron a un acuerdo con las autoridades de la universidad, para deponerla, suscribiéndose un documento entre la rectoría de la Universidad Central y la Asamblea de Mujeres e Identidades no Heterosexuales, el que consignaba que la casa de estudios se comprometía a:

1. - ACADEMIA Y DOCENCIA: Crear un curso transversal institucional, modificar perfiles de egreso, revisar programas de estudio y planta académica en las cátedras de género y bibliografía feminista.
2. - DEMOCRATIZACION: Se acordó cambios en los instrumentos de evaluación docente y en algunos puntos del claustro académico.



3. - GÉNERO Y VIDA UNIVERSITARIA: Se acordó dar garantía a madres y padres estudiantes y algunos puntos respecto el bloqueo académico financiero, el establecimiento un baño neutro y la creación de una unidad de sexualidad e inclusión.

4. - GÉNERO, ACOSO Y DISCRIMINACION: Se acordó investigar casos denunciados en estas materias, y la creación de un protocolo de género.

5. - SE ACUERDAN RESGUARDOS MINIMOS Y REANUDACIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS.

El documento fue suscrito ,19 de Junio de 2018 del año en curso por el rector Santiago González Larraín, el vicerrector académico Cristián Millán Fuentes y alumnos representantes de FACED, FAGOB, FACDE, FING, FACED, FACSA, FAUP Y FACOM.

Cabe señalar, que en cuanto a la democratización a que se refiere el punto N°2, bajo la letra a) del documento, se acordó “generar una mesa de trabajo integrada por un representante del Consejo de Presidentes de estudiantes, la Dirección de Calidad Educativa, La Dirección General Académica y una directora de Escuela, durante el segundo semestre del año 2018, para la revisión y actualización del instrumento de Evaluación Docentes (EDD) en relación a incorporar una dimensión que incluya la temática de género, violencia y discriminación, cautelando”.

Atendido que en la Facultad de Comunicaciones, sólo existían dos directores de escuela, el de la Escuela de Periodismo, don José Miguel Infante Sazo y él, que era el director de la Escuela de Publicidad, el contenido del acuerdo suscrito, implicaba el cambio de uno los directores de carrera, por una mujer.

En cuanto al punto N°4 del acuerdo suscrito, sobre Género, Acoso y Discriminación, se estableció que respecto de, “*los casos denunciados*”:

a) Con esa fecha se daban por recepcionadas las denuncias formuladas por parte de la asamblea de mujeres no heterosexuales, debiendo iniciarse los respectivos procesos investigativos en las instancias legales y reglamentarias existentes en la Universidad, entre ellas, la Dirección de Recursos Humanos, el Comité de Ética y el Tribunal de Convivencia y Vida Estudiantil, estableciendo un plazo máximo de cuatro semanas para su resolución.

b) Dentro de tres días hábiles siguientes a la firma de este acuerdo, se adoptarían, las



medidas provisionales y urgentes, necesarias, como la eventual separación de funciones de los denunciados, para resguardar la integridad psicológica y académica de las y los estudiantes afectadas/os, así como la actualización y regularización del calendario académico de la Universidad.

El acuerdo establecía que cumplidos estos puntos, las actividades académicas se reanudarían normalmente al día siguiente del plazo referido en la letra b).

Relata que el 21 de junio de 2018, el decano de la Facultad de Comunicaciones, don Sergio Campos, lo citó a una reunión, donde le mencionó el protocolo suscrito, y le informó que era uno de los docentes denunciados por los alumnos, y que conforme al acuerdo arribado con los estudiantes, desde ese momento quedaría suspendido de sus funciones, por un plazo de 30 días. Manifiesta que muy sorprendido por lo que decía el decano, le preguntó detalles respecto de la supuesta denuncia en su contra y su naturaleza, sin embargo su jefe directo dijo que no podía entregarle más información, ya que los antecedentes eran confidenciales. Ante eso le dijo a don Sergio Campos que se negaba a aceptar la suspensión anunciada, porque no había hecho nada, y porque era impresentable que no se le permitiera saber de qué se le acusaba, pero su jefe aseguró que no debía preocuparse porque todo sería rápidamente aclarado, dado que la investigación sería breve y expedita, y que en ella iba a poder presentar sus descargos para despejar toda duda. Señala que don Sergio Campos agregó que durante el tiempo de su suspensión, para no producirle un menoscabo económico, se utilizaría a su respecto la fórmula de “permiso” con goce de remuneraciones, y que los siguientes días debería estar cien por ciento disponible para la Universidad, pues en cualquier momento sería llamado a prestar declaración, dando con esto por terminada la reunión. Manifiesta que el 22 de Junio 2018, recibió un correo electrónico del decano Sergio Campos, en el que le ordenaba enviar al departamento de recursos humanos, el formulario correspondiente para “solicitar” el “permiso” con goce de remuneraciones, por 30 días, lo que efectivamente debió hacer, a pesar de que nunca tuvo la intención de pedir algún tipo de permiso a su empleadora. Así, debió permanecer en su domicilio, ansioso y muy angustiado, a la espera de ser citado a declarar para aclarar las imputaciones que hasta ese momento desconocía, pero a pesar de lo prometido por el decano, pasaban los días, acercándose el plazo que



GLXKMBTVKJ



la demandada se había fijado para el término de la investigación, sin que nadie lo citara. Durante ese tiempo su situación se tornó aún más angustiante, ya que además de la ansiedad e impotencia que le provocaba su enclaustramiento y falta de actividad, docentes de la Universidad comenzaron a llamarlo para solidarizar con él, al saber de su suspensión y sus razones, esto debido a que las autoridades de su empleadora no guardaron ni la más mínima reserva del asunto, en resguardo de su dignidad, ni aún frente a lo feble de los antecedentes en su contra, según pude comprobar después. Relata que así pasaba el tiempo y continuaba suspendido de sus labores, sin que se materializara la investigación, prolongándose su exposición pública ante toda la comunidad educativa y también frente a la opinión pública, lo que agravó la angustia permanente que sentía, comenzando a sufrir además, insomnio y malestares físicos. Indica que el 9 de julio de 2018, casi tres semanas después de su suspensión ilegal, recibió un correo electrónico de don Oscar Manquilef quien se presentó como presidente del Comité de Ética e investigador designado, y lo citó a prestar declaración, el jueves 12 de julio de 2018, en la sede de la demandada, ubicada en Toesca N° 1783, piso 6, Santiago. Narra que respondió el correo del señor Manquilef, indicándole que concurriría sólo si se le hacía entrega íntegra de la carpeta de investigación, para conocer los hechos que motivaban la investigación y su calificación, ya que hasta ese minuto no sabía en qué condición procesal se encontraba, ni cuáles eran los antecedentes tan graves en su contra, que a juicio de su empleadora ameritaban el haber sido suspendido del ejercicio de su cargo. Señala que Don Oscar Manquilef le respondió recién el 11 de Julio de 2018, sin embargo no le envió los antecedentes requeridos, señalando que estaba pidiéndolos. Este señor tampoco le indicó cuál era la calificación de los hechos supuestamente denunciados en su contra. A pesar de expuesto, y dado que le urgía la pronta materialización de la investigación anunciada, el 12 de julio de 2018 se presentó en la sede Toesca de la demandada, donde se entrevistó con don Oscar Manquilef, para reiterarle la necesidad de que le hiciera entrega de los antecedentes en su contra, para poder efectuar sus descargos, a lo que este señor accedió sólo en parte, entregándole en ese momento un documento denominado “Reglamento del Comité de Ética”, y el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, ambos desconocidos para él, ya que en los ocho años que había trabajado



para la demandada, jamás le habían sido entregados. El señor Manquilef también entregó una copia del denominado “Acuerdo Final”, suscrito con los alumnos, agregando que los demás antecedentes se los haría llegar a la brevedad, especialmente lo referido a la calificación jurídica de las denuncias, y que fijaría una nueva fecha para su declaración. Señala que al día siguiente, esto es el 13 de julio de 2018, el investigador Manquilef remitió los antecedentes solicitados, omitiendo la calificación de las denuncias que había solicitado, y lo citó a declarar, el 18 de Julio de 2018, esto es sólo cuatro días antes del plazo de 30 días fijado para la resolución del asunto. Indica que el 16 de Julio 2018, recibió un correo electrónico de don Sergio Campos, en el que este le encargaba proyectar líneas respecto del seminario digital que debía realizarse a fin de año, sin mencionar ni una palabra sobre la investigación, el que contestó al día siguiente, sin obtener respuesta. El 18 de Julio de 2018, concurrió a la citación a declarar, oportunidad en que don Oscar Manquilef lo interrogó respecto de tres denuncias en su contra, una de ellas anónima, cuyo contenido por supuesto negó, dado que provenían de hechos falsos y/o inexactos, por lo que realizó sus descargos a las curiosas imputaciones. El lunes 23 de Julio de 2018, a un día de haber vencido el plazo de la suspensión ilegal a la que fue sometido por su empleadora, y sin tener noticias de la investigación que se llevaba en su contra, se presentó en las dependencias de la universidad a retomar sus funciones, sin embargo no pudo hacerlo, ya que a las 11:30 horas, don Sergio Campos lo citó a su despacho para decirme que no podía volver a trabajar, y que continuaría suspendido por 15 días más, o hasta que el Comité de Ética resolviera su situación, por lo que debía retirarse a su “casa”. Ante eso le dijo que él no tenía facultades de suspenderlo ilegalmente de sus labores, y que menos tenía atribuciones para ordenarle que fuera a su casa o a cualquier otro lugar que no tuviera que ver con sus labores en la Universidad, haciéndole presente que el trato que le daba no era el que merecía como director, ni era coherente con el respeto que merecía como trabajador. Señala que acto seguido, y ante la ilegitimidad de la medida ordenada, se dirigió a su oficina, sin embargo en el trayecto fue objeto de una violenta y pública agresión por parte de un grupo de estudiantes de la carrera de periodismo, quienes al verlo y frente a él, comenzaron a golpear el suelo y paredes con bandejas del casino y a insultarle, haciendo referencia a la supuesta investigación



iniciada en su contra. Aterrorizado, trató de arrancar de sus agresores, pero ellos le cortaban el paso, hasta que finalmente logró huir del lugar, sin que ninguna de las autoridades de la universidad adoptara alguna medida para protegerlo, ni siquiera considerando que estaban observando la escena, además de muchas otras personas, el secretario de Facultad de Comunicaciones, Ignacio Paz y la Secretaria de Estudios de la misma. Manifiesta que después de la violenta agresión de que fue víctima, ninguno de sus superiores se comunicó con él para saber cómo estaba, ni para recabar detalles de lo ocurrido, ni para informarle respecto de alguna medida adoptada frente a los graves hechos, guardando un cómplice silencio frente a ellos y dejándolo abandonado a su suerte. El 24 de Julio de 2018, concurrió a ejecutar sus labores, y a las 11 horas fue citado por el Fiscal de la Universidad, don Andrés Ruiz Ibáñez, donde concurrió acompañado por su abogada, oportunidad en que el fiscal, frente a su asistente, le dijo que debía firmar un documento que “acordaba” su suspensión en el cargo, debido a que la investigación en su contra no había terminado. Indica que le manifestó su absoluto desacuerdo con la medida, porque además de haber sido sancionado antes de haberse establecido su responsabilidad, ya había terminado el plazo fijado por la propia Universidad para el término de la investigación por la infame denuncia en su contra. Además le exigió a este señor la adopción de medidas de protección en su favor, después de los graves hechos ocurridos el día anterior, tal como lo obliga el Reglamento Interno que le fuera recientemente entregado, haciéndole presente que la situación fue originada no sólo por haber dado cabida a denuncias carentes de antecedentes, que además de su vaguedad no configuraban ningún ilícito, sino sobre todo por la cómplice inactividad de las autoridades de la Universidad, la que lo había dejado en absoluta indefensión, frente a la ambigua situación en que estaba, porque esto había dado lugar a todo tipo de comentarios e informaciones falsas sobre él, dañando su dignidad y honra, entre otros derechos fundamentales. El fiscal haciendo caso omiso a sus reclamos, le respondió que lo único que podía hacer era suspenderlo por 15 días más, con pleno goce de remuneraciones, para lo que debía firmar otra “solicitud” con el fin de cursarlo administrativamente, lo que no aceptó, sin embargo este señor insistió, y dijo que no se le permitiría retomar sus funciones, porque “la medida cautelar” se mantendría vigente hasta que las autoridades de la Universidad así



lo decidieran, asegurando que la Universidad tenía plenas facultades para separarlo de mi cargo, ya que la medida aplicada formaba parte de, “la justicia impartida por un cuerpo intermedio”, como sería la Universidad”. Indica que no le importaron al señor Fiscal sus reclamos referidos al término del plazo fijado para la investigación, ni los reproches respecto del incumplimiento del deber de cuidado y protección, ni el daño a su dignidad y honra por la situación ambigua a que lo exponía. Argumenta que cuando salió de la reunión con el Fiscal de su empleadora, volvió a su oficina, y tratando de que se le permitiera realizar su trabajo, envió un correo electrónico a don Sergio Campos, indicándole las labores que realizaría ese día, el que no le fue respondido, por lo que el mismo 24 de julio de 2018, cansado de la situación en que lo tenía su empleadora, concurrió a la Inspección del Trabajo y denunció a la demandada por no otorgarle el trabajo convenido, suspenderlo del ejercicio del cargo para el que fue contratado, y obligarlo a suscribir un permiso con goce de remuneraciones que no había solicitado. Relata que angustiado y absolutamente sobrepasado por la situación en que lo tenía sumido la demandada, la que parecía que por su propia decisión nunca terminaría, el mismo día debió consultar un médico psiquiatra, quien le diagnosticó, “Trastorno Grave de Adaptación al Estrés”, de origen laboral, prescribiéndole un tratamiento farmacológico, e indicándole reposo absoluto, para cuyo efecto le otorgó licencia médica. Posteriormente, el 17 de agosto de 2018, fue derivado por su médico tratante al Hospital de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, donde confirmaron el diagnóstico y mantuvieron su reposo. Así las cosas, desde el 24 de julio de 2018, permaneció con reposo médico en su domicilio, angustiado, ansioso, emocionalmente lábil, sufriendo de insomnio y malestares físicos, sin que durante ese tiempo se le informara el término de la investigación en su contra, y su resultado, a pesar de requerirlo casi a diario, hasta que agobiado por la situación a la que estaba siendo sometido por su empleadora, ejerció la facultad establecida en el artículo 171 del Código del Trabajo, poniendo término a la relación laboral que lo unía con la demandada y le envió la carta de despido antes transcrita, con copia a la Inspección del Trabajo, por haber incumplido el contrato de trabajo, y haber vulnerado gravemente sus derechos fundamentales, consagrados en la Constitución Política de la República de Chile, artículos 19 N°1, esto es derecho a la integridad física y psíquica;



19 N°4 derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia y 19 N°16, que consagra el derecho a la libertad de trabajo y su protección, conforme explicaré. Manifiesta que a la fecha de su auto despido, habiendo transcurrido 65 días desde el inicio de la investigación en su contra, ni se le había notificado una formulación de cargos, ni se le había sido sobreseído de las denuncias recibidas, dañando su prestigio profesional y reputación, e ignorando la garantía a que como ciudadano/funcionario de la empresa, tenía a un debido proceso, esto es, conocer la acusación intentada en su contra, conocer el procedimiento utilizado para la investigación, los plazos y que éstos fueran respetados. En efecto, se vulneró su derecho a un debido proceso, entendiendo que, conforme la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo (así, entre otros, Dictamen N°4354 / 059 de 29.10.2009), el derecho a un debido proceso (aquel derecho contemplado en nuestra Constitución y en el artículo 8 del Pacto de San José de Costa Rica), no se limita a una garantía judicial, sino que también cabe exigirla en aquellas investigaciones internas o privadas, toleradas por el legislador, como ocurre con las investigaciones de acoso sexual y laboral en las empresas. De lo contrario, la tolerancia del Estado a este tipo de investigaciones particulares, supondría una invitación a la arbitrariedad, lo que no se condice con el respeto de los derechos fundamentales. En el caso que nos ocupa, el propio Código de Ética de la demandada, conforme el cual se inició la investigación en su contra, según le fue informado, da cuenta de la recepción del derecho a un debido proceso en las investigaciones internas. El debido proceso supone, a lo menos, el derecho a ser oído durante la investigación contemplada en un procedimiento establecido con anterioridad al inicio de la investigación; asimismo, supone el derecho de presunción de inocencia; derecho a conocer la acusación específica que afecta al investigado; derecho a aportar toda la prueba necesaria para la defensa del investigado; a la reserva, durante la investigación, respecto de terceros ajenos a la investigación; derecho a una investigación imparcial y durante un tiempo razonable, entre otras manifestaciones. Coherente con lo anterior, el Código de Ética ya referido, dispone en su Título V, Del Procedimiento en caso de Denuncias, en su **art. 12** se establece un procedimiento racional y justo, basado en las normas del debido proceso y que



garanticen los derechos de los miembros de la comunidad Universitaria. El denunciado tendrá, entre otros, los siguientes derechos:

- a) *A no ser sancionado anticipadamente.*
- b) *A ser oído.*
- e) *A que se le informen de manera clara los hechos que se le formulan*
- i) *Ninguna persona podrá ser sancionada por hechos que no han sido materia de cargos.*

Manifiesta que en su caso no fue respetado el debido proceso, toda vez que:

1. - El plazo de investigación se excedió con creces de lo razonable, al punto que, al momento de su autodespido, ya se prolongaba por 65 días. No está de más señalar que el Código de Ética contempla un plazo de 30 días para estos efectos y lo propio hace el Reglamento Interno en su artículo 28;
2. - La Universidad vulneró la garantía de “reserva” de la investigación puesto que todos los alumnos, tal como dan cuenta los videos y fotografías que se ofrecerán, develan que era de conocimiento de toda la comunidad universitaria, que estaba siendo investigado e incluso conocían los hechos materia de la investigación.
3. - También se transgredió a su respecto, la presunción de inocencia, una de cuyas manifestaciones está referida al hecho de no ser sancionado anticipadamente, sin embargo fue sancionado anticipadamente, infringiendo la presunción de inocencia, al haber sido suspendido de su cargo, e impidiéndole ejercer las funciones de su cargo desde el 22 de junio de 2018 hasta la fecha de su autodespido. - Vinculado a lo anterior, también se infringió su derecho a ser tratado dignamente pues no fue protegido de las agresiones de los estudiantes, ni fue claramente informado de los hechos que se investigaban, hasta el último momento antes de declarar; no se dio calificación a los hechos investigados, a pesar de sus requerimientos, y nunca se le han formulado cargos, ni ha sido notificado, ni por carta certificada ni vía correo institucional, que son los métodos de notificación previstos en el reglamento del Código de Ética, de situación alguna en relación a la investigación de que fue objeto.
4. - Por último, y sin agotar todas las manifestaciones de vulneración de su derecho al debido proceso, cabe hacer presente que la primera denuncia en su contra fue anónima



contrariando el Reglamento del Código que establece claramente que debe individualizarse a la persona y ésta debe firmar la denuncia, lo que respecto de la primera denuncia que se le notificó, titulada ANONIMAX queda de manifiesto, no se cumplió.

Argumenta que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo la sentencia recaída en demanda de tutela de derechos (aplicable al caso que nos ocupa, esto es, a vulneraciones de derechos ocurridas durante la vigencia de la relación laboral), debe contener las medidas reparatorias de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, incluidas las indemnizaciones que procedan.

A su vez, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

De acuerdo al mismo artículo 489, en su inciso 3°:

“En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual”.

A partir de las normas recién referidas indica que su parte demandará una indemnización por la lesión a sus derechos, que experimentó tanto durante la vigencia de su relación laboral como con ocasión de su despido, equivalente a once meses de su última remuneración o la suma en dinero que se estime en justicia. Como es posible advertir, nuestro ordenamiento jurídico permite armónicamente la coexistencia entre indemnización tasada por vulneración de derechos fundamentales (con ocasión del despido o autodespido) y la indemnización adicional (daño moral) asociada al daño mismo causado por la vulneración de derechos fundamentales. Argumenta que la grave e inexcusable conducta de la demandada, afectó gravemente su salud mental,



provocándole daño moral, el que según la doctrina puede definirse, como el dolor, pesar o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física, en sus sentimientos o afectos o en su calidad de vida. De ahí que la indemnización del daño moral se identifique en general con la expresión latina “pretiumdoloris” o “precio del dolor”. Como el concepto de daño moral no sólo se refiere a aquel ocasionado en la sensibilidad física del individuo, sino que también incluye otras manifestaciones de esta especie de daño como los perjuicios estéticos o la alteración de las condiciones de vida, la jurisprudencia ha terminado por definir el daño moral como aquél que lesiona un derecho extrapatrimonial de la víctima.

En cuanto a la existencia de indicios requeridos por la norma del artículo 493 del CT en el caso que nos ocupa, los indicios suficientes de vulneración de los derechos ya referidos son los siguientes:

- 1- Haber sido sometido a una investigación por denuncias en su contra, sin apego a la reglamentación pertinente vigente en la Universidad demandada;
- 2- No haberle permitido ejercer su defensa de acuerdo al estándar propio de un debido proceso en tal investigación;
- 3- No haberle otorgado el trabajo convenido durante el tiempo que duró tan ilegítima investigación, sin una explicación razonable;
- 4- Haber callado frente a la propagación en la comunidad universitaria de comentarios peyorativos en su contra alimentados por la interminable investigación de que era objeto y la ilegal suspensión de su trabajo;
- 5- Negativa a responder sus legítimos reclamos y peticiones formulados a través de correos electrónicos dirigidos al Decano de la Facultad de Derecho de la demandada;
- 6- No haber manifestado ni la menor preocupación frente a agresiones verbales graves sufridas por parte de alumnos al interior de la Universidad demandada.

Acto seguido indica que a la fecha de término de la relación laboral, su empleadora le





quedó adeudando saldos de remuneración correspondientes al ítem consignado en su liquidación de remuneraciones como, “Asignación Dirección”, y que tal como antes señaló, correspondía al pago en cuotas del monto devengado por concepto de los excedentes en dinero, obtenidos por la demandada, de la recaudación total que percibía por concepto de matrículas y mensualidades pagadas por los alumnos matriculados en el diplomado en Arquitectura de Información y Experiencia de Usuario (DAIEU), impartido por la Facultad de Arquitectura de la Universidad Central de Chile. En efecto, la demandada le quedó debiendo por este concepto, un saldo de remuneración devengada por concepto de los excedentes referidos, correspondiente a las versiones del año 2016 y el monto total devengado correspondiente a las versiones 2017 y 2018 de dicho diplomado, dado que sólo ante mi exigencia, comenzó a pagarme en forma diferida estos montos, ya devengados, a partir del mes de julio de 2018 y hasta la fecha de término de la relación laboral, adeudándole el saldo. Así resulta que respecto de la demandada le debe un saldo de \$4.924.054, del monto total calculado sobre el 50% de los excedentes informados por su departamento de Administración y Finanzas, respecto del año 2016; la suma de \$11.073.150 calculado sobre el 50% de los excedentes informados por su departamento de Administración y Finanzas; respecto del año 2017; y \$3.879.491, calculado de la misma forma respecto del año 2018. Atendido lo expuesto, recurre ante este Tribunal, a fin de que condene a la demandada al pago de los siguientes conceptos, que aquí demanda:

1. Indemnización establecida en el Artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a once meses de la última remuneración mensual percibida, o las que se determine, por la suma de **\$37.907.903**, o la que se estime de justicia al conocer los antecedentes de esta causa.
2. Indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, en relación a los artículos 162, 163 y 171 del mismo cuerpo legal, ascendente a **\$37.907.903**, más el recargo legal equivalente a **\$17.230.865**. □
3. Daño Moral por la suma de **\$100.000.000**, o la suma que se estime de justicia



al conocer los antecedentes de esta causa.

4. Remuneraciones adeudadas devengadas por concepto de los excedentes ya indicados, por la suma de **\$19.766.695.**
5. Feriado proporcional ascendente a **\$1.723.087.-**

Previas citas legales, jurisprudenciales y doctrinarias solicita al Tribunal que en mérito de lo expuesto y de acuerdo a lo expresado en las normas citadas y en los artículos 171, 160 N°7, 162, 163, 168, 446, 485, 486, 488, 489, 490 y siguientes del Código del Trabajo, lo dispuesto en la Constitución Política de la República en su artículo 19 números 1, 4 y 16; art 8° del Pacto de San José de Costa Rica y demás normas pertinentes, solicita al Tribunal se sirva tener por interpuesta denuncia por vulneración de derechos constitucionales durante la relación laboral y con ocasión del despido y conjuntamente según lo establecido en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, demanda de indemnización de perjuicios por daño moral y cobro de prestaciones, en contra de **UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE**, representada legalmente por su Rector don **Santiago Gonzalez Larraín**, ambos ya individualizados, y solicita, admitirla a tramitación y en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando la existencia de una vulneración de derechos constitucionales durante la relación laboral y con ocasión del despido, la existencia de daño moral y la procedencia de las indemnizaciones y prestaciones que demando, y condene a la demandada al pago de las indemnizaciones, y demás prestaciones ya detalladas en el cuerpo de este escrito, con reajustes, intereses legales y las costas del juicio.

En Subsidio lo expuesto en lo principal de esta presentación, conforme lo establecido en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, interpone demanda de despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones, en contra de **UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE**, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente por su Rector don **Santiago González Larraín**, ambos domiciliados en calle Toesca N°1783, Santiago, en virtud de los hechos y fundamentos de derecho que expone, y que en lo pertinente se condicen con los mismos argumentos en los que ampara la acción tutelar los que por economía procesal se dan por reproducidos, solicitando en definitiva que para el caso de ser rechazada la acción entablada en lo



principal el Tribunal se sirva tener por interpuesta demanda subsidiaria por despido indirecto y cobro de prestaciones laborales, en contra de mi ex empleadora UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE, representada legalmente por su Rector don Santiago Gonzalez Larrain, ambos ya individualizados, admitirla a tramitación y en definitiva declarar la procedencia y justificación del ejercicio de la facultad establecida en el artículo 171 del Código del Trabajo por haber incumplido gravemente la demandada las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, y la procedencia de las prestaciones que demanda y condene a la demandada al pago de las indemnizaciones y demás prestaciones que luego indica, con reajustes, intereses legales y las costas del juicio:

1. 30 días de remuneración por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, ascendente a \$2.474.328.-
2. 300 días de remuneración por concepto de indemnización por años de servicio, ascendente a \$24.743.280.□
3. Recargo legal equivalente al 50% de la indemnización por años de servicio, ascendente a \$12.371.640.□
4. Remuneraciones adeudadas devengadas por concepto de los excedentes ya indicados, por la suma de \$19.766.695.□
5. Feriado proporcional ascendente a \$1.723.087.-

**SEGUNDO:** Que estando dentro de plazo comparece don Francisco Salmona Maureira, abogado, en representación, de la **UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE**, (en adelante, también referido como la “Universidad” o “UCEN”), RUT N°70.995.200-5, ambos domiciliados, para estos efectos, en calle Toesca N°1783, comuna y ciudad de Santiago, quien de conformidad a lo establecido en el artículo 452 del Código del Trabajo (en adelante, también referido como el “CT”), viene en contestar la denuncia por vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido, indemnización de perjuicios por incumplimiento de contrato y cobro de prestaciones laborales, interpuesta por el señor **Carlos Leonel Núñez Sandoval** (en adelante, también referido como el “actor”, el “denunciante” o el “demandante”), solicitando su rechazo, con costas, en razón de los



antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone. De conformidad a lo establecido en el inciso 2° del artículo 452 del CT, esta defensa niega, en forma expresa y concreta, todos los hechos contenidos en la denuncia de autos. En especial negamos: Que no se le haya puesto en conocimiento del contenido de las denuncias formuladas en su contra; Que se haya expuesto al demandante al “escarnio público”; Que las afecciones psíquicas que expresa el actor que sufre tengan como causa el actuar de la Universidad; Que la agresión que el actor dice haber sufrido haya ocurrido en los términos que se señalan en la demanda, o que funcionarios de la Universidad hayan observado “pasivamente” cómo el actor era agredido por algunos alumnos; Que los señores Campos, Manquilef y Ruiz hayan expresado al demandante cualquiera de los dichos que se indican en la demanda; A esta parte no le consta, y por lo tanto niega, que el actor haya sufrido cualquiera de los daños que señala en la carta de autodespido o en la demanda; Que la Universidad haya vulnerado los derechos fundamentales del actor; Que se haya provocado un daño moral al actor, en especial, por los conceptos que individualiza en su denuncia; Que la Universidad haya faltado a su deber de seguridad para con el actor; Que el despido indirecto sea procedente, por las causales y/o hechos que invoca en la comunicación de autodespido.

Indica que el actor comenzó a prestar servicios en la Universidad el 1 de marzo de 2010, bajo un contrato de trabajo de carácter indefinido. Los servicios convenidos fueron los de Profesor por Jornada, para la realización de diversas cátedras y actividades académicas anexas, como parte de los docentes de la Facultad de Comunicaciones de la Universidad. Con posterioridad, en el año 2013, aparte de sus funciones docentes, pasó a desempeñarse como Director de la Escuela de Publicidad y, en 2016, de manera transitoria, también como Director interno de la Escuela de Periodismo. Al término de su contrato de trabajo el señor Núñez se desempeñaba en el primero de los cargos directivos antes mencionados. Agrega que en concordancia con la naturaleza de sus funciones, las que se realizaban sin fiscalización superior inmediata, el demandante se encontraba excluido de la limitación de jornada de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del CT. **Su última remuneración mensual, para los efectos del artículo 172 CT, corresponde a la suma de \$3.346.173**, compuesta por los conceptos de “Dirección Académica”, “Profesor por Jornada-Dirección” y “Asignación Dirección”. El demandante no se encontraba liberado de los topes previstos en la disposición legal antes citada para efectos del cálculo



de las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo. Las remuneraciones antes mencionadas a todas las pactadas en su contrato de trabajo. La Universidad no reconoce un pacto para el pago de una asignación adicional por los excedentes del diplomado que se indican en la demanda. El contrato de trabajo terminó por el ejercicio del actor del despido indirecto, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 CT, con fecha 5 de septiembre de 2018. Manifiesta que respecto de la investigación interna producto de las denuncias de acoso sexual formuladas por alumnos de la Facultad de Comunicaciones. El actor ha argumentado en su demanda que la investigación interna de la cual fue objeto no le aseguró un debido proceso, pues el plazo de investigación se ***extendió*** por sobre el de 30 días contemplado en el Código de Ética de la Universidad; se vulneró la adecuada ***reserva*** del proceso investigativo, puesto que todos los alumnos conocían de los hechos materia de la investigación; fue ***sancionado anticipadamente***, suspendiéndolo de los funciones y ***no fue tratado dignamente***, al no informarle los hechos de la investigación, no ser oído, ni protegerse de los alumnos. Hacen presente desde ya que **la mayoría de las aseveraciones anteriores no constan en la carta de despido indirecto** por el cual se pone término a la relación laboral, de forma que no podría existir pronunciamiento del Tribunal en esas materias. Sin perjuicio de lo anterior, indica que se referirán brevemente a la investigación interna llevada a cabo, la que se desarrolló con apego a la normativa ética y reglamentaria interna prevista para la investigación de situaciones que pudieren constituir situaciones de acoso sexual que afecten al alumnado. **La investigación interna tuvo su origen en cuatro denuncias de acoso sexual formuladas por alumnos y egresados de la Universidad en contra del señor Núñez.** Las denuncias fueron formuladas ante el Comité de Ética de la Universidad, puesto que se las enmarcó como situaciones que pueden constituir infracciones al Código de Ética de la casa de estudios. Fueron presentadas en dicha instancia por la agrupación denominada como Asamblea de Mujeres e Identidades o Heterosexuales de los Campus Gonzalo Hernández Uribe, Vicente Kovacevic I y II, dentro del marco del Acuerdo Final celebrado entre las autoridades de la Universidad y esa agrupación. Las denuncias ya referidas fueron recibidas por el Comité de Ética con fecha 18 de junio de 2018. Con fecha 20 del mismo mes y con el mérito de la exposición de ellas realizada por el Contralor y Encargado de Prevención del Delito de la Universidad, señor Jacobo Gatica Pinilla, se acordó por el Comité de Ética el realizar una investigación para



determinar la veracidad de los hechos denunciados y si ellos pudieran constituir una infracción a la normativa interna de la institución. Relata que debido al alto número de denuncias formuladas -que involucró a otros personeros de la Universidad y no solo al señor Núñez-, el mismo Comité de Ética acordó la contratación de un abogado especialista para la instrucción de la investigación de cada una de ellas, designación que recayó en el abogado Oscar Manquilef (en adelante, también referido como el Fiscal Investigador). En el desempeño de sus funciones, el Fiscal Investigador actuó junto con una actuario. El Fiscal Investigador, siguiendo la normativa interna de la Universidad que regula el funcionamiento de las investigaciones por infracción al Código de Ética de la Universidad, recabó los antecedentes documentales y tomó declaración a los denunciados, como al denunciado. Cabe destacar en este punto que el **señor Núñez tuvo amplias oportunidades de ser oído**, pues solicitó una serie de antecedentes para la preparación de su defensa, los cuales le fueron proporcionados oportunamente. **Entre dichos antecedentes consta una copia completa del expediente de investigación, incluidas las denuncias presentadas en su contra.** Su declaración es prestada el día 18 de julio de 2018, la cual formula por escrito, **presentándose junto con su abogado a la entrevista. La investigación interna fue cerrada con fecha 20 de julio de 2018**, esto es, transcurridos 30 días desde el inicio de la investigación. En su informe, el Fiscal Investigador recomendó al Comité de Ética la formulación de cargos en contra del señor Núñez. En la conclusión del informe se lee lo que sigue:

“Este fiscal investigador recomienda al Comité de Ética formular cargos al profesor Carlos Núñez Sandoval, ya que, conforme a su actuar, transgrede la norma referida al “Respeto por las personas”, contenida en el artículo 5° del Código de Ética, norma que indica que “La Universidad propicia y promueve la consideración por la dignidad de todos los miembros de la comunidad universitaria, rechazando cualquier manifestación que implique denigrar o menoscabar esa condición”. Asimismo, transgrede la norma referida al “Desarrollo estudiantil y personal”, contenida en el artículo 14° del Código de Ética, norma que indica que la Universidad está comprometida con la creación y mantenimiento de un ambiente estudiantil positivo y pacífico, que facilite el apropiado desarrollo personal de los estudiantes y de los demás miembros de la comunidad.”



Acogiendo la recomendación del Fiscal Investigador, **el Comité de Ética acordó la formulación de cargos contra el señor Núñez**, por una ***posible*** infracción a la normativa interna de la Universidad. La formulación de cargos no pudo ser notificada personalmente al actor, puesto que se encontraba en reposo por licencia médica. **El proceso concluyó con el sobreseimiento del denunciante, producto del término de su contrato de trabajo.** Relata que con la finalidad de proteger a ambas partes -estudiantes denunciantes y al mismo señor Núñez y como es usual en este tipo de procedimientos-, se acordó con el demandante la suspensión parcial de su contrato de trabajo, lo que se materializó a través del otorgamiento -consensuado- de un **permiso con goce total de remuneraciones, por 30 días**. Con posterioridad y hasta el término de la relación laboral, el actor se encontró en reposo por licencia médica, de manera que no fue necesario extender su permiso. **Todas las actuaciones de la investigación constan por escrito y su contenido no fue divulgado a terceros**, adoptándose una estricta reserva de la información allí contenida. El Fiscal Instructor o los miembros del Comité de Ética no divulgaron el contenido de la investigación a terceros. Desde ya mencionan que la investigación corresponde a un procedimiento ***formal***, en el cual el actor tuvo ***amplias posibilidades de defensa*** y terminó por el sobreseimiento del demandante producto del término de su contrato de trabajo. No se desprende cómo tal procedimiento podría estimarse poco objetivo o desprolijo, ni cómo el mismo pudo afectar seriamente los derechos constitucionales del actor. Por último, indica que deben señalar que a la Universidad no le consta la circunstancia de una supuesta agresión que sufrió el demandante de parte de los alumnos, en los términos que fueron relatados en la demanda.



Plantea la Inexistencia de una lesión de los derechos constitucionales del actor. Manifiesta que previo a entrar al fondo de la acción de tutela deducida, manifiesta que la denunciante pretende ejercer la acción de tutela respecto de hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, pero también con ocasión de su autodespido. En otras palabras, si bien formalmente pretende ejercer la acción de tutela con ocasión del despido prevista en el artículo 489 CT -según ello se desprende de la suma del escrito y de la parte petitoria-, **en el cuerpo del escrito se refiere a hechos acontecidos cuando la relación laboral vigente.** Es más, señala en su escrito -en clara inconsistencia- que formula una acción de tutela con relación laboral vigente y con ocasión del despido. Queda claro, entonces, que el demandante confunde las acciones de tutela previstas por el legislador. En efecto, al tratarse el procedimiento de tutela de derechos fundamentales en los artículos 485 y siguientes del CT, se contemplan dos posibilidades de acción, distinguiéndose: **(i)** si la vulneración de garantías constitucionales se produce durante la vigencia de la relación laboral, o bien, **(ii)** si ocurre con ocasión del despido.

En el primero de los supuestos se contemplan requisitos propios y exclusivos relativos al objeto de la acción, posibles sujetos activos, plazos e incompatibilidad expresa con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos (artículos 486 y 487 del CT). Esta acción busca el cese de los actos que constituirían la infracción a derechos fundamentales, no procediendo el cobro de indemnizaciones a que hace referencia el artículo 489 del cuerpo legal en comento, pues precisamente estas indemnizaciones nacen a propósito del término de la relación laboral. En el segundo supuesto, en cambio, el legislador contempla la posibilidad efectiva de perseguir las sanciones pecuniarias descritas en el artículo 489 del CT en contra del empleador, precisamente porque se ha producido una afectación a garantías constitucionales con ocasión del despido del trabajador. Un claro ejemplo de un despido lesivo de derechos fundamentales es aquel en que el empleador imputa al trabajador la comisión de un delito en la carta de término de contrato, o cuando en la comunicación de la desvinculación se violentan las garantías fundamentales del dependiente, como lo sería un despido hecho en público o a viva voz frente a sus compañeros de trabajo o en el cual se le agrede.

En la acción de autos, **el denunciante incurre en una confusión de las posibles vías que establece el legislador para el resguardo de sus derechos**, ya que diversos hechos que se





invocan como fundamento de su pretensión supuestamente **ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral**. En efecto, salvo por la materialización del autodespido, ninguno de los hechos que propone como indicios de vulneración ocurrieron coetáneamente con aquél. En consecuencia, no pueden servir como un antecedente fáctico que sustente esta denuncia, atendido que su conocimiento y eventual sanción debieron haberse expuesto en un juicio por tutela laboral tramitado de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 del CT, y no por la acción del artículo 489 del mismo cuerpo legal.

La jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia es clara en este punto.

**1.1. Inexistencia de una lesión a los derechos constitucionales del actor.**

Ninguno de los hechos señalados por el actor son suficientes para estimar que existe una **lesión** de parte de la Universidad a cualquiera de los derechos constitucionales que invoca como vulnerados.

**1.2.1. Inexistencia de una lesión del derecho constitucional a la honra del actor.**

El actor considera que, producto de la investigación interna se ha producido una lesión de su derecho a la honra. Señala que se configura la infracción puesto se produjo una afectación de su prestigio profesional frente a la comunidad académica y público en general, sin que la Universidad **desmintiera** tal desacreditación. El argumento es errado desde varios puntos de vista, como pasamos a exponer a continuación.

**(a) Configuración jurídica del derecho constitucional a la honra de la persona.**

La protección que brinda el artículo 19 N° 4 de la Constitución a la honra de la persona recae en su cara **objetiva**; no a su vertiente **subjetiva**. En efecto, la norma constitucional reconoce como derecho fundamental la **honra** de la persona, mas no otorga protección a su “honor” u “autoestima”:

“Entendemos por honra el honor en sentido objetivo. Es claro, entonces, que no se trata de la acepción subjetiva de esa palabra, pues este corresponde a la autoestima, a la consideración, o quién sabe, si a la vanidad u orgullo que cada cual tiene de sí mismo.



La honra, por ende, es la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los terceros en general.”

Entendido, entonces, que el bien jurídico protegido por el derecho constitucional a la honra **no es otro que el** crédito o reputación que la persona tiene en la vida social, **la lesión del derecho constitucional consistirá, necesariamente, en la divulgación a terceros de información -falsa o maliciosa- que tenga como resultado afectar el nombre ajeno.**

(b) No ha habido de parte de la Universidad una imputación de un hecho de carácter falso. Tal como se indicó en el acápite de los Hechos de esta contestación, la única imputación que los representantes de la Universidad hicieron al actor corresponde a una **posible** infracción a las disposiciones del Código de Ética. Esas conclusiones, formuladas solo en carácter de cargos y a las cuales se arribó a partir del material probatorio contenido en la investigación consistió en una **posible** infracción del actor de las obligaciones contenidas en el artículo 5° y 14° del Código de Ética, en relación al debido respeto que se debe entre las personas. Esas conclusiones se sustentaron en los **desafortunados** dichos del demandante, manifestados a parte de los alumnos **y que el mismo actor reconoció haber proferido y que calificó como un “error”**. En todo caso, **el actor fue posteriormente sobreseído, al haber terminado su relación contractual con la Universidad.**

(c) El contenido de la investigación interna no se divulgó a terceros.

Señala que como han indicado a lo largo de esta presentación, la Universidad -y en especial el Fiscal Investigador o los miembros del Comité de Ética-, no divulgaron a terceros distintos del empleador alguno de los hechos o de los antecedentes recopilados durante la investigación. En este sentido, **la información no fue comunicada por ningún medio a los alumnos, ni menos a la comunidad académica.**

En segundo término, es evidente que, al no existir una divulgación de la información de parte de los directivos de la Universidad, **ésta no puede ser responsable de los posibles dichos de los alumnos contra el demandante.** Por lo demás, el actor no denunció las ofensas (o posibles agresiones) que pudiere haber recibido de los alumnos - las cuales, en



todo caso, no constan a la Universidad. Estaba a su alcance reclamar de ello, de conformidad a las disposiciones del Código de Ética u otra normativa interna de la Universidad, lo cual no hizo.

Por último, no es irrelevante que los hechos denunciados correspondan a actuaciones indebidas del actor con el alumnado. Lo razonable es que, al existir este tipo de acusaciones, una institución de educación las investigue conforme a los procedimientos que tenga establecido para ello, de manera de proteger adecuadamente a las personas que busca formar. Lo reprochable sería que el empleador divulgara maliciosamente la información recabada con la intención de dañar, lo que claramente no ha ocurrido en este caso. En consecuencia, no se puede derivar *per se* un daño a la honra del actor, por el mero hecho de llevar adelante un proceso investigativo.

(d) No hay antecedente alguno en la denuncia que permita entender que exista una afectación a la honra (heteroestima) del actor.

No hay ningún hecho o antecedente en la denuncia que se relacione con la merma en la percepción del señor Núñez por parte de su ámbito social *relevante*. Al no existir ningún hecho que se relacione con esa percepción, sólo cabe entender que la denuncia busca proteger su *autoestima*, lo cual cae fuera de la protección constitucional. Es más, ha sido el propio actor mediante sus actuaciones quien ha hecho públicos los hechos de esta denuncia, exponiéndose a sí mismo.

(e) Frente a hechos similares, los Tribunales de Justicia han descartado la procedencia de una lesión del derecho constitucional a la honra.

En efecto, los Tribunales de Justicia han entendido no existe una lesión al derecho a la honra incluso si ha operado una medida de separación unilateral de funciones y ha existido alguna comunicación a la comunidad universitaria, citando a título ilustrativo la sentencia pronunciada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en autos RIT T-571-2016, específicamente en su considerando noveno.

Inexistencia de una lesión del derecho constitucional a la integridad psíquica.



Los únicos antecedentes que el demandante aporta para entender que existió una lesión a su integridad psíquica corresponden, por una parte, a la investigación misma y, por la otra, su atención de un trastorno psíquico por parte del organismo administrador del seguro de la ley 16.744. Ahora bien, un atentado al derecho constitucional a la integridad psíquica requiere la existencia de un daño efectivo a la entidad psíquica del trabajador. De igual forma, la tutela laboral a la integridad física y psíquica establece una exigencia específica: que la vulneración **“sea consecuencia directa de actos ocurridos durante la relación laboral”**. Es decir, para configurar una lesión al derecho constitucional en cuestión, se requiere una relación causal directa entre un acto del empleador y la lesión al derecho a la integridad física o psíquica del trabajador. Es por lo anterior que, como ya hemos hecho mención, la doctrina laboral entiende que la tutela laboral corresponde a un ilícito de resultado. Sin embargo, no hay antecedente alguno en la denuncia que permita desprender que se haya afectado **arbitraria** o **desproporcionadamente** la integridad psíquica del actor. Es de esperar que una investigación interna (en este caso por una supuesta conducta impropia con el alumnado) pueda producir consecuencias no deseadas, como afecciones psicológicas y familiares. Sin embargo, **lo propio es que se investiguen los hechos, con el fin de establecer las medidas de protección adecuadas y, en su caso, aplicar las sanciones que correspondan**. El mismo legislador obliga al empleador a realizar este tipo de investigaciones respecto de las conductas de acoso sexual que afecten a otros trabajadores. En consecuencia, es legítimo proceder en estos términos pese a las dolencias que pudieren surgir para el trabajador objeto de la investigación. Lo **reprochable**, por el contrario, sería que el empleador se extralimitara en sus atribuciones, incurriendo en conductas que, típicamente, lesionan los derechos constitucionales del actor, como podría ser el caso, por ejemplo, de la divulgación de información maliciosa a partir de la investigación o someterlo a un interrogatorio en el cual se le presione por medios ilegítimos a reconocer algún hecho, con el ánimo de denostar al trabajador investigado. Nada de eso ocurrió en este caso, como ya han relatado. En lo que respecta a su atención médica, debe tomarse en consideración que la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción **calificó la afección psíquica que sufre el actor como una de naturaleza común y no laboral**. En consecuencia, no hay antecedente alguno en la demanda que permita afirmar la existencia de un daño, que se derive necesariamente de un actuar ilícito por parte de la Universidad.



Inexistencia de una vulneración al derecho constitucional a la libertad de trabajo.

El denunciante señala que se ha vulnerado su derecho a la libertad de trabajo, por cuanto se le suspendió de sus funciones a raíz de la investigación de los hechos denunciados. Lo denunciado, además de no ser efectivo, no cabe dentro de la hipótesis de protección del derecho constitucional en cuestión. En efecto, el artículo 485 del CT hace aplicable a la relación laboral, a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, el derecho a la libertad del trabajo y su protección reconocido en el artículo 19 N° 16 de la Constitución. Con todo, únicamente lo hace en lo que respecta al derecho a su libre elección (del trabajo) y a lo establecido en el inciso 4° de la norma constitucional, esto es, a la prohibición de ciertos trabajos y a la prohibición exigencia de la afiliación o desafiliación sindical para el desempeño en alguna actividad. En consecuencia, al interior de la relación laboral, el derecho constitucional en análisis protege que **no se impongan labores determinadas a una persona**, exigiéndose su consentimiento para asumir una labor. **Lo protegido por la garantía constitucional es la libertad de trabajo y no el derecho al trabajo**, como supone el denunciante.

En consecuencia, lo denunciado no cabe dentro del ámbito de protección del derecho constitucional en cuestión, por cuanto no se le impuso la realización de trabajo alguno al demandante contra su voluntad. Por otro lado, olvida el actor que él mismo consistió en la suspensión de su contrato de trabajo, mediante la figura de un permiso con goce total de remuneraciones durante el período de suspensión. Por último, debe destacarse que la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia ha reconocido que la suspensión del contrato de trabajo, aparte de encontrarse autorizado para estos casos de acuerdo con lo previsto en el artículo 211-B CT, corresponde a una medida razonable y prudente, que busca proteger tanto a los alumnos denunciantes, como al profesor denunciado.

El valor de la dignidad no es un derecho constitucional reclamable en virtud del procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

El actor argumenta que se ha violado su dignidad al no advertirle de las acusaciones que se formularon en su contra, ni permitirle, dentro de un debido proceso, una adecuada



defensa. Si bien ambas afirmaciones no son efectivas, tal como se explicó en el acápite de los Hechos, lo cierto es que la alegación del demandante es del todo improcedente, puesto que el procedimiento de tutela no protege el valor de la dignidad -fundamento de los derechos constitucionales reconocidos a todas las personas- sino que, únicamente, la lista de derechos fundamentales contenidos 485 del CT, que hace referencia a aquellos enlistados en el artículo 19 de la Constitución Política.



GLXKMBTVKJ

Agrega que además y en todo caso, el actuar de la Universidad ha sido proporcionado, incluso para el caso de que el Tribunal determinare que el actuar de la Universidad sí pudiere generar alguna afectación de los derechos fundamentales del actor, de igual forma no se produce una lesión ilegítima a los derechos fundamentales, toda vez que dicho actuar **no es desproporcionado**. Señala lo anterior por cuanto las acciones del empleador, en este caso la realización de una investigación y el acuerdo de suspensión del contrato de trabajo mediante la figura del permiso con goce de remuneraciones, tienen una justificación adecuada y proporcional a la situación existente. Agrega que como señalaban precedentemente, la investigación interna fue llevada con reserva, con respeto de los procedimientos internos; fundada en las normas internas que rigen el actuar de todos los funcionarios de la institución; en dicha investigación el demandante tuvo derecho a defensa, accedió a toda la carpeta investigativa, ejerció su derecho a defensa, acompañando una declaración por escrito e incluso asistiendo a su entrevista acompañado de su abogada. Ninguno de estos actos fue arbitrario o caprichoso, como intenta hacer creer el demandante. La suspensión de su contrato de trabajo no fue producto de un actuar unilateral de la Universidad, sino que, pactado en virtud de un permiso con goce total de remuneraciones, de manera de no producir un menoscabo económico en el demandante. Luego indica que La Universidad no debe al actor suma alguna por su gestión en uno de sus diplomados. A dicho respecto indica que la acción de cobro de prestaciones se basa en que la Universidad no pagó las remuneraciones convenidas para la realización de funciones de Gestor Externo de un diplomado, por los años 2016, 2017 y 2018, por un total de \$19.876.695. El actor no expone cuál sería la supuesta fuente de esa obligación incumplida. Lo cierto es que **nunca se acordó con el demandante el pago de una “Asignación de Dirección” por ser un “gestor externo” en uno de los diplomados que imparte la Universidad**; no consta en su contrato de trabajo, tampoco en sus anexos, ni menos en alguna política de compensaciones que se encuentre vigente. Llama poderosamente la atención que años después que se hubiera supuestamente devengado el pago de esa suma, el actor venga a reclamar su pago. Lo que puede explicar lo pedido por el actor es una confusión con un pago asociado a la versión del Diplomado de Arquitectura de Información y Experiencia de Usuario dictada en 2014. En dicha oportunidad se pagó una cantidad por “margen” o “excedente” del programa a un “gestor externo”, esto es, a una persona jurídica, sin dependencia con la



Universidad, que participó en el desarrollo del diplomado. La cantidad acordada se pagó a la empresa “Grupo Plan C”, que efectivamente correspondió a un gestor externo del programa. **Obviamente, al ser un dependiente de la Universidad, el actor no puede pretender un pago para sí como un gestor externo.**

Relata que no existe un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato que justifique el despido indirecto del actor, tal como han expuesto precedentemente, no son efectivas las circunstancias que fundamentan el despido indirecto del actor por el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, de manera que no podrá acogerse tampoco la acción que busca declarar su procedencia. **De otro lado, de conformidad con el artículo 454 N°1 del CT, solo podrá existir discusión, prueba y pronunciamiento del Tribunal, respecto de los hechos contenidos en la comunicación de despido y no sobre los que se incorporan en el texto de la demanda.**

1. Improcedencia del daño moral demandado.

El actor demanda, bajo las reglas de la responsabilidad contractual, el resarcimiento de un supuesto perjuicio moral, que identifica con la reparación del **precio del dolor**. Justifica la existencia de tal daño, remitiéndose a las mismas situaciones en la que sustenta su acción de tutela. Avalúa la entidad del daño en la suma de \$100.000.000, sin explicar la razón por las cuales llega a esa suma, las que adiciona a las indemnizaciones por tutela de derechos fundamentales.

Pues bien, el número 3 del artículo 495 CT permite que, a través de la interposición de una acción de tutela de derechos fundamentales, se pida el resarcimiento del daño causado a partir de las indemnizaciones que **procedan**. La indemnización del daño moral no procede, en primer lugar, por ya estar contemplado ese resarcimiento en las indemnizaciones que prevé la acción del artículo 489 del CT. En segundo término, en el caso concreto, no procedería por la aplicación de las reglas del **derecho común**.





1.1. El procedimiento de tutela laboral ya contempla una indemnización tarifada que hace improcedente una indemnización por perjuicio moral.

Como lo ha indicado la doctrina, la indemnización especial que contempla el artículo 489 del CT, que va de 6 a 11 remuneraciones mensuales y que es fijada prudencialmente por el juez, **es una indemnización por daño moral** que tiene por objeto resarcir los perjuicios que sufrió el trabajador con ocasión de un despido lesivo de derechos fundamentales. La tarificación contempla todo el daño moral que es posible perseguir, por ser la tarificación del mismo la solución seguida por el legislador para este tipo de casos. En el caso de autos, el actor accionó en virtud de lo dispuesto en la norma legal antes citada, solicitando el pago de la aludida indemnización, por lo que no cabe que pida, adicional a ella, una compensación por concepto de daño moral.

1.2. No se reúnen los elementos para configurar la responsabilidad civil por daño moral.

Como se sabe, para que exista deber de indemnizar el daño moral, es necesario que se reúnan todos los elementos de la responsabilidad civil, a saber: **(i)** una acción u omisión dolosa o culpable, pues la regla es que la responsabilidad es de carácter subjetivo; **(ii)** la existencia de un daño, y; **(iii)** la relación de causalidad entre uno y otro elemento.

**(i) No existe un actuar doloso o culposo de parte de la Universidad.** Como se ha expuesto a lo largo de esta contestación, los hechos que se denuncian no son efectivos: no existe un actuar extralimitado de la Universidad al realizar la investigación.

**(ii) No existe un daño indemnizable,** pues éste debe ser **cierto** y la acción u omisión debe **lesionar un derecho o interés legítimo**. Ciertamente, al no existir un actuar doloso o culposo de la Universidad, sino únicamente un actuar prudente, que buscó proteger tanto a los denunciados de acoso como al mismo señor Núñez.

**(iii) No existe una relación de causalidad** entre un supuesto actuar ilícito de la Universidad y los daños que se invocan. En efecto, de ser efectivos, los daños y secuelas alegadas por el actor no son imputables a culpa o negligencia de la



Universidad, que ha observado la institucionalidad prevista para afrontar las denuncias realizadas por los alumnos, no pudiendo serle imputable, por consiguiente, cualquier manifestación o expresión sobre terceros.

No se cumplen, entonces, los elementos señalados para que se configure la responsabilidad civil, por lo que no existe nada que indemnizar.

1.3. En subsidio, el daño moral debe ser acreditado por la contraria y debe que ser fijado prudencialmente por el juez.

En este sentido, cabe señalar que será la contraparte quien deberá demostrar que las supuestas conductas imputadas a su representada conllevaron un daño para el actor y, asimismo, la cuantía y monto de éste. De forma que, para el caso que se determine que sí existe un daño a los intereses no patrimoniales del demandante, que la suma solicitada no se compadece, de manera alguna, con los supuestos perjuicios que se buscan resarcir, siendo absolutamente excesiva. De esta forma, en subsidio de las defensas anteriores, piden que el monto de la indemnización sea fijado prudencialmente, en atención a la entidad del daño que se logre acreditar por parte del actor.

Señala que para el improbable caso que se rechacen las alegaciones y defensas expuestas por esta parte, las indemnizaciones por término de contrato de trabajo y la indemnización por vulneración de derechos fundamentales deberá calcularse aplicando el tope de 90 UF a la última remuneración mensual del actor. Termina solicitando que en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 162, 163, 171, 211-B, 485 y 489 del Código del Trabajo; números 1, 4 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, demás disposiciones citadas y aplicables, se sirva el Tribunal tener por contestada la denuncia por vulneración de garantías fundamentales, indemnización de perjuicios por incumplimiento de contrato y cobro de prestaciones laborales, y en definitiva, rechazar la denuncia en todas sus partes, con costas.

Luego y en subsidio comparece Francisco Salmona Maureira, abogado, en representación de la **UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE**, quien encontrándose dentro del término



legal para hacerlo, de conformidad a lo establecido en el artículo 452 del CT y para el caso que el Tribunal rechace la denuncia de tutela de derechos fundamentales intentada, viene en contestar la demanda subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales, interpuesta por el señor **Carlos Leonel Núñez Sandoval** (en adelante, también referido como el “actor”, el “denunciante” o el “demandante”), solicitando su rechazo, con costas, y para efectos de economía procesal y evitar repeticiones innecesarias, nos remitimos a lo señalado en lo principal de este escrito; todo lo cual reproducimos aquí, en lo pertinente. Todo por lo cual y en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 162, 163, 171 y 211-B del Código del Trabajo; números 1, 4 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, demás disposiciones citadas y aplicables. Solicita al Tribunal se sirva tener por contestada la demanda por despido indirecto y cobro de prestaciones laborales; acoger a tramitación este escrito y, en definitiva, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

**TERCERO:** Que en la etapa procesal pertinente, se celebró la preparatoria de rigor, conciliación no se produce y acto seguido el Tribunal procedió a establecer los hechos pacíficos y los controvertidos los que se condicen con:

**HECHOS PACÍFICOS:**

- 1) Que el demandante ingresó a prestar servicios para la demandada el 01 de marzo de 2010 bajo contrato indefinido. 2) Que la Universidad inició una investigación interna en contra del demandante.

**HECHOS CONTROVERTIDOS:**

- 1) Funciones pactadas y efectivamente desempeñadas por el actor.
- 2) Remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas por el demandante, ítems constitutivos de la remuneración.
- 3) Efectividad que la demandada desplegó conductas o aplicó medidas que afectaron el derecho a la honra, dignidad, integridad psíquica y derecho a la libertad de trabajo al momento del término de la relación laboral.
- 4) Efectividad que el día 05 de septiembre de 2018, el demandante puso término a la relación laboral de conformidad a lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo invocando la causal del artículo 160 n° 7. En la afirmativa, hechos y circunstancias que lo configuran.



- 5) Formalidades adoptadas por el trabajador para efectos de comunicar el término de la relación laboral, tanto a la parte demandada como al organismo respectivo. Pormenores y circunstancias de lo anterior.
- 6) Efectividad de adeudar la demandada al actor las prestaciones que reclama en su denuncia.
- 7) Efectividad de haber sufrido el actor daño moral. En la afirmativa, naturaleza, características y evaluación del daño moral.

**CUARTO:** Que en la etapa procesal pertinente se celebró la audiencia de juicio de rigor, oportunidad procesal en la cual, las partes incorporaron el material probatorio del cual se valieron para acreditar sus pretensiones, que se circunscribe a:

**La parte DENUNCIANTE incorporó los siguientes medios de prueba:**

**Documental:**

- 1) Contrato de trabajo de fecha 1 Marzo de 2010 suscrito entre Carlos Nuñez Sandoval y Universidad Central de Chile. 2) Anexo de contrato de trabajo suscrito entre las partes ya individualizadas de fechas: 15 de mayo de 2012, 01 de Enero 2013 y 01 de Diciembre de 2014. 3) Carta Aviso Término de relación Laboral enviada a Universidad central, de fecha 05 Septiembre de 2018. 4) Comprobante de envío Correos de Chile, de fecha 06 de Septiembre de 2018 número de envío 001-13.587.646. MDRMKBNSMQ 5) Activación de Fiscalización de 13 de enero de 2018 N° 3242 de fecha 24 de Julio de 2018 en Inspección Trabajo Santiago de Moneda. 6) Correo electrónico de fecha 08 enero 2018 enviado por Carlos Nuñez a Carlos Terzán Rodrigo Espinoza, entre otros con Referencia: Resolución DAIUX 2015 con repartición de excedentes (adjunto Memorando 62/2016 y anexo resolución 4571). 7) Correo electrónico de fecha 12 marzo de 2018 enviado por Carlos Nuñez a Carlos Terzán y Rodrigo Espinoza Gatica, con referencia: Diplomado Ai, repartición de excedentes, adjuntando 2 archivos que son Memorando N°92/2017 de 13 de Diciembre de 2017 y Resolución de Vice Rectoría Académica N°4571 (9 documentos). 8) Correo electrónico de fecha 12 marzo 2018 enviado por Carlos Nuñez a Rodrigo Espinoza Gatica solicitando aclarar fechas de pago de la liquidación de excedentes del diplomado Arquitectura de la información adjuntando circular N°62/2016. 9) Correo electrónico de fecha 13 de Marzo de 2018 enviado por Sandra Faber Navarro a Carlos Nuñez con



copia a Rodrigo Espinoza, con referencia: Excedentes 2016-2017, adjuntando excedentes del Diplomado en Arquitectura de Información impartido el año 2016 (3 hojas). 10) Correo de fechas 13 de Marzo 2018 de Carlos Nuñez a Rodrigo Espinoza e Ignacio Miranda con referencia excedentes 2016-2017 (ajunto con montos de excedentes). 11) Correo de fecha 18 junio 2018 enviado por Mauricio Arteaga Manieu a Decano Sergio Campos, Carlos Nuñez y otros con referencia ACTA VICE RECTORIA ACADEMICA N°49/2018 presupuesto aprobado por VRA diplomado AI 2018. Este correo electrónico trae los siguientes correos electrónicos de arrastre (8 hojas): 11.a ) Correo electrónico de fecha 07 Mayo de 2018 enviado por Carlos Terzán a Sandra Faber Navarro, Mauricio Arteaga y Rodrigo Espinoza gatica con referencia Aprueba presupuesto post grado FACOM 2018. 11 b) Correo electrónico de fecha 07 junio enviado por Carlos Terzán a Sandra Faber Navarro y Mauricio Arteaga con Asunto: Diplomado en Arquitectura de la Información y Experiencia del Usuario. (con archivo adjunto con detalle de precios, pagos y presupuesto) 12) Correo electrónico enviado por decano Sergio Campos a Carlos Nuñez de fecha 21 de Junio de 2018 y la respuesta a dicho correo enviada por Carlos Nuñez al decano Sergio Campos, adjuntando un archivo, de fecha 22 de Junio de 2018 (2 documentos). 13) Correo electrónico de fecha 10 julio 2018 enviado por Oscar Manquilef a Carlos Nuñez . 14) Reglamento del Código del Comité de Ética de Universidad Central de Chile y Filiales (11 hojas). 15) Código de Ética Universidad Central de Chile y Filiales (11 hojas). 16) Acuerdo Final entre la Rectoría de la Universidad 17) Acta de Comité de Ética, sesión extraordinaria N°35, de fecha 20 junio 2018 (2 hojas). 18) Acta de Comité de Ética, sesión extraordinaria N°37 de fecha 25 junio 2018 (2 hojas). 19) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Universidad Central entregado en Julio de 2018, Reglamento actualizado al año 2017. 20) Correo de Oscar Manquilef enviado el 07 de julio al actor, solicitando que preste declaración el 12 de julio (5 hojas). 21) Declaración de 18 de julio 2018 realizada por el actor ante investigador Oscar Manquilef. 22) Declaración de 12 de julio 2018 realizada por el actor ante investigador Oscar Manquilef. 23) Declaración de la Secretaría de género de la facultad de Comunicaciones (FACOM) impresa en papel con membrete de la Universidad Central por medio de la cual llaman a permanecer en toma hasta que desvinculen a los



profesores. 24)Liquidación de Remuneración de Carlos Nuñez desde Junio del año 2017 hasta Junio del año 2018. 25)Correo electrónico de 05 junio 2018 enviado por Carlos Nuñez a Rafael Castro referencia PENDIENTE DAIUX con archivo adjunto resolución de VRA N° 49/2018 (6 hojas y el adjunto). 26)Memorando 12/2018 de fecha 22 de Marzo de 2018 enviado por Carlos Nuñez a Andrés Ruiz Ibañez, con referencia: Solicitud de contrato diplomado Arquitectura de Información y Experiencia de Usuario, año 2016 (documento de 4 hojas). 27)Memorando 15/2018, de 29 de marzo de 2018 (3 hojas). 28)Memorando 92/2017, de fecha 13 diciembre 2017 de la Vicerrectoría académica con referencia Presupuesto Diplomado Arquitectura de Información y experiencia Usuario (3 hojas). 29)Memorando 62/2016, de 19 de octubre 2016 referencia: Autoriza Liquidación de Excedentes (mismo diplomado descrito en número 28). 30)Memorando N°70/2016, de 30 noviembre 2016 referencia: Ajuste de presupuesto diplomado Arquitectura de Información, de vicerrectoría académica (2 hojas). 31)Resolución N°4571 de Vicerrectoría Académica de 11 noviembre 2014 que aprueba diplomado de Arquitectura de la Información (3 hojas). 32) Correo de fecha 23 de Julio de 2018 enviado por Sergio Campos a Carlos Nuñez, referencia investigación. 33) Correo electrónico enviado con fecha 23 de Julio por Sergio Campos a Ignacio Paz Palma con copia a Carlos Nuñez con Referencia: Caso del Director Carlos Nuñez (1 hoja). 34)Acta notarial de fecha 14 de Agosto de 2018 emitida por el Notario Público Eduardo Avello declarando copia fiel de su original de las siguientes publicaciones que aparecen en Internet: Facebook de Secretaría de Género de la FACOM donde se publica un video agrediendo al profesor Carlos Nuñez un grupo de estudiantes, una fotografía de un letrero colgado dentro de la facultad de comunicaciones de fecha 23 de Julio de 2018, letrero que dice: Fuera Carlos Nuñez; MDRMKBNMQ Fotos de manifestaciones en contra del profesor Carlos Nuñez de fecha 23 de Julio de 2018, y publicación realizada contra Carlos Nuñez de fecha 24 de Julio por Secretaría de Género de FACOM. 35)Correo de fecha 24 julio enviado por Carlos Nuñez a Sergio Campos referencia: reunión Educativa Dual (1 hoja). 36)Certificado de trayectoria y reconocimiento profesional extendido por las universidades: Adolfo Ibañez, Escuela de Comunicaciones Mónica Herrera, Universidad Mayor, Universidad Andrés Bello, Universidad del Pacífico, Universidad de las Américas, y Asociación Chilena de



Agencias de Publicidad certificando cursos efectuados, trayectoria profesional y premios obtenidos a los largo de su carrera profesional. 37) Publicaciones desconcierto, mostrador, fortín Mapocho 38) Certificado informe médico psiquiatra Rafael Sepúlveda jara de fecha 8 de Enero de 2019 certificando estado de salud de Carlos Núñez. 39) Licencias médicas desde 25 de julio de 2018 hasta 14 de Agosto de 2018. 40) Licencia Psiquiátrica ACHS de fecha 16 Agosto de 2018. 41) Licencia médica MUTUAL de Seguridad, psiquiátrica, de fecha 22 Agosto de 2018. 42) Licencia médica MUTUAL de Seguridad, psiquiátrica, de fecha 27 de Agosto de 2018. 43) Licencia médica MUTUAL de Seguridad, psiquiátrica, de fecha 01 de Septiembre de 2018. 44) Correo electrónico de fecha 07 Noviembre de 2017 enviado Fernando Gutiérrez Atala, de la Universidad de Concepción, a Carlos Nuñez Sandoval adjuntando encuestas de satisfacción de cursos realizados por Carlos Nuñez en dicha casa de estudios. 45) Correo electrónico de fecha 20 de Noviembre de 2017 enviado por Rodrigo Espinoza Gatica a Carlos Nuñez referencia “Retomando pago de diplomado 2018” y correo enviado por Carlos Nuñez a Rodrigo Espinoza el 20 de noviembre de 2017 (9 hojas).

**Confesional:**

La parte demandante rinde este medio de prueba a través de la declaración de don Evans Yuras Maltes lo cual consta en el correspondiente registro de audio.

**Testimonial:**

Declaran legalmente juramentados los siguientes testigos, según consta en audio.-

1. Maria Isabel Vidal Giménez
2. Juanita Rojas Cisternas
3. Rodrigo España Ruiz
4. Bernardo Conrado San Martin

**La parte DENUNCIADA incorporó los siguientes medios de prueba:**

**Documental:**

- 1) Copia de contrato de trabajo celebrado entre el denunciante y la Universidad Central, de fecha 01 de marzo de 2010.
- 2) Copia de modificación de contrato de trabajo celebrado entre el denunciante y la Universidad Central, de fecha 15 de mayo de 2012.
- 3) Copia de modificación de contrato de trabajo celebrado entre el denunciante y la



Universidad Central, de fecha 01 de enero de 2013. 4) Copia de anexo de contrato de trabajo celebrado entre el denunciante y la Universidad Central, de fecha 01 de diciembre de 2014. 5) Copia de anexo de contrato de trabajo celebrado entre el denunciante y la Universidad Central, de fecha 01 de diciembre de 2015. 6) Copia de anexo de contrato de trabajo celebrado entre el denunciante y la Universidad Central, de fecha 13 de octubre de 2016. 7) Copia de liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de enero a julio 2018. 8) Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo, despido indirecto, suscrita por el denunciante, de fecha 05 de septiembre de 2018. 9) Copia de código de Ética de la Universidad Central. 10) Copia de reglamento del Código de Ética de la Universidad Central. 11) Copia de acuerdo Final entre la Rectoría de la Universidad Central de Chile y la Asamblea de Mujeres e Identidades no Heterosexuales. 12) Copia de expediente de investigación interna de la Universidad Central, iniciada por Acta de Comité de Ética, sesión extraordinaria N° 35, de fecha 20 de junio de 2018. 13) Copia de resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades de la ley N° 16.744, N° 3353858. 14) Copia de resolución N° 4571, de 11 de noviembre 2012, que aprueba el Diplomado de Arquitectura de Información y Experiencia Usuario, a cargo de la Facultad de Comunicaciones. 15) Copia de acta VRA N° 70/2016, que aprueba presupuesto programas de la Facultad de Comunicaciones de la Universidad Central de Chile, con sus documentos justificativos, que incluye Memorándum 341/2016, 70/2016 y hoja de información presupuestaria. 16) Copia de acta VRA N° 49/2018, que aprueba presupuesto Diplomado de Arquitectura de Información y Experiencia Usuario, con sus documentos justificativos, que incluye Memorándum 137/2018 y hoja de información presupuestaria. 17) Copia de reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Universidad Central. Confesional: La parte demandada se desiste de rendir este medio de prueba, lo cual consta en el correspondiente registro de audio.

**Testimonial:** Declaran legalmente juramentados los siguientes testigos, según consta en audio.- 1) Andrés Ruiz Ibáñez

2) Sergio Campos Ulloa

3) Oscar Manquilef Parra

4) Rodrigo Espinoza Gatica





## **EN CUANTO A LA ACCION TUTELAR:**

**QUINTO:** Que la demandante en primer lugar deduce acción de tutela laboral durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido en atención a que invoca lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, demandando las indemnizaciones que señala en su demanda, alegando la demandada la incompatibilidad de las acciones y la errónea forma de interponer aquella.

□ Que, amén de las razones que ya se han dado en por la jurisprudencia en el sentido de hacer compatible la acción de tutela con el despido indirecto o autodespido, (rit T-11-2009 2º Juzgado de letras del trabajo) parece pertinente añadir que efectivamente el despido indirecto representa una terminación del contrato de trabajo decidida por el trabajador, “pero ella no es atribuible a su sola voluntad, en términos de equipararla a una renuncia al empleo, sino (que) su causa obedece a la actitud del empleador de haber configurado la causal de caducidad de contrato, imputable a su conducta” (Corte Suprema, recurso de casación Rol N° 3040-99).

Que, en ese contexto, resulta oportuno acudir al sentido final de la acción intentada. Cabe enfatizar que en el instituto que se examina, subyace la idea de velar o cautelar, de un modo eficaz por el cumplimiento de los derechos fundamentales en la relación laboral, so riesgo de incurrir en la indemnización, que allí se contempla, que no darle esta interpretación al artículo 489 del Código del ramo significaría discriminar, por cuanto el trabajador afectado solo tendría que seguir soportando los hechos que estimas vulneratorios, hasta que su empleador lo despidiera, en este sentido lo ha entenkldido el autor José Luis Ugarte en el libro tutela de derechos fundamentales del trabajador.

Que, habiendo emitido ya pronunciamiento respecto de lo anterior se hace necesario señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto el conocimiento de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores.

□ Al respecto cabe tener presente que el artículo 493 del Código del Trabajo no establece en ningún caso una especie de liberación de la carga probatoria de la parte denunciante, sino que más bien de su tenor se establece claramente, y así lo ha señalado reiteradamente la Doctrina y la Jurisprudencia una rebaja de la carga probatoria, siempre y



cuando “de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”; situación en la cual corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su propia proporcionalidad.

**SEXTO:** Que en ese orden de ideas, respecto a la acción tutelar incoada le surge a la denunciante la primera carga, que se condice con acreditar en estrados la veracidad de los indicios de vulneración en los que ampara su acción, que así las cosas el denunciante indica como indicios de vulneración los siguientes:

- 1- Haber sido sometido a una investigación por denuncias en su contra, sin apego a la reglamentación pertinente vigente en la Universidad demandada;
- 2- No haberle permitido ejercer su defensa de acuerdo al estándar propio de un debido proceso en tal investigación;
- 3- No haberle otorgado el trabajo convenido durante el tiempo que duró tan ilegítima investigación, sin una explicación razonable;
- 4- Haber callado frente a la propagación en la comunidad universitaria de comentarios peyorativos en su contra alimentados por la interminable investigación de que era objeto y la ilegal suspensión de su trabajo;
- 5- Negativa a responder sus legítimos reclamos y peticiones formulados a través de correos electrónicos dirigidos al Decano de la Facultad de Derecho de la demandada;
- 6- No haber manifestado ni la menor preocupación frente a agresiones verbales graves sufridas por parte de alumnos al interior de la Universidad demandada.

**SEPTIMO:** Que el Tribunal ha analizado la prueba rendida por las partes conforme lo mandata el artículo 456 del CT, esto es conforme a las reglas de la sana crítica, teniendo en especial consideración la armonía, multiplicidad, concordancia y gravedad de la misma y así las cosas se puede dar por establecido lo siguiente:



Que respecto de los indicios señalados por el actor, se puede señalar que durante el año 2018 la Universidad Central de Chile no se mantuvo ajena a la discusión nacional relativa a la violencia de género, discriminación arbitraria y atentados a la dignidad de las personas que son parte de la agenda y discusión social que movilizaron a un sector importante de nuestra sociedad, ello se desprende del acuerdo final de fecha 19 de junio de 2018 suscrito entre la entidad denunciada y la Asamblea de Mujeres e Identidades no Heterosexuales que se allega al proceso y en el cual se señala expresamente en su punto 4 que la Universidad Central de Chile, recibió denuncias por actos constitutivos de acoso y discriminación, declarando así la denunciada que se dan por recibidas las denuncias formuladas por la asamblea, en virtud de las cuales se trasladarán e iniciarán los procesos de investigación en cada una de las instancias legales y reglamentarias vigentes en la Universidad entre ellas, la Dirección de Recursos Humanos, el Comité de Ética y el Tribunal de Convivencia y Vida Estudiantil. Para lo cual se establece un plazo máximo de resolución de 4 semanas. Comprometiéndose la Universidad aludida en el plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la suscripción del acuerdo aludido adoptar las medidas provisionales urgentes, entre ellas, la separación de funciones, que tiendan a resguardar la integridad psicológica y académica de las y los estudiantes afectadas/os, así como la actualización y regularización del calendario académico de la Universidad. Que a su turno se acompaña sesión extraordinaria N° 35 de fecha 20 de junio de 2018, en la cual se da cuenta de haber recibido denuncias por parte de la agrupación Asamblea de Mujeres e Identidades no Heterosexuales de los campus Gonzalo Hernández Uribe; Vicente Kovacevic I y II, presentadas por alumnas/os de la Facultad de Comunicaciones (sin firmar), que atentarían contra el Código de Ética en contra del Profesor Carlos Núñez Sandoval. Así las cosas se establece en dicha sesión extraordinaria que el señor Encargado de la Prevención del delito ha efectuado su investigación preliminar, recomendando proseguir de acuerdo al artículo 15 del Reglamento con el objeto de dar curso a las acciones pertinentes, para determinar la veracidad de los supuestos hechos denunciados y, la individualización de los responsables y su participación, que atentarían a lo preceptuado en el Código de Ética, designándose para ello un Fiscal Investigador, adoptándose como medidas las siguientes:



- a) Instruirse una investigación a fin de establecer la veracidad de los hechos denunciados, y la determinación de los eventuales responsables en su comisión;
  
- b) Designarse a doña Paulina Escobar Gallardo como fiscal investigadora para lo cual se le notificaría la resolución;
  
- c) Instruir al Encargado de Prevención del delito para que proceda a notificar a los denunciantes personalmente, por carta certificada o correo electrónico, el presente acuerdo;
  
- d) Facultar al presidente del Comité de Ética para que en este caso proceda a recomendar al señor Rector en forma provisional, la separación de sus funciones al denunciado, con las precauciones correspondientes.

Que luego se celebra la sesión extraordinaria N° 37 de fecha 25 de junio de 2018 en la cual se sustituye la persona del fiscal a cargo de la investigación designándose a don Oscar Manquilef Parra, como fiscal investigador. Asimismo se allegan a la causa las denuncias ejercidas en contra del actor, las que se circunscriben a 5 denuncias, de las cuales una de ellas tiene el carácter de anónima; otra de ellas es realizada por una ex alumna de la carrera de periodismo de la Universidad, una tercera denuncia que se genera por presuntos actos constitutivos de abuso de poder más no encuentran asidero en un punto de acoso sexual o discriminación; una cuarta denuncia intentada por la alumna Madal Troncoso, que se circunscribe a hechos acaecidos a finales del año 2016; y finalmente denuncia ejercida por presuntos actos constitutivos de acoso, vertidos por el profesor en el contexto de un viaje a la Habana Cuba, en donde el denunciado habría proferido palabras de connotación



sexual respecto a la anatomía de una asistente a dicha charla de nacionalidad cubana.

Que así las cosas es un hecho de la causa, que la Universidad demandada recibió 5 denuncias en contra del actor de autos, que dichas denuncias como se relata en el párrafo anterior se circunscriben dos de ellas a hechos acaecidos con una data superior a un año; que luego se genera una denuncia por hechos que no encuentran un sustento jurídico que pueda incluirse dentro de circunstancias unidas a acciones constitutivas de acoso sexual, y/o actos de discriminación; luego una de ellas lo es anónima.

Que de igual manera con la documental allegada al proceso se desprende que es un hecho indubitado, y así de igual manera fue declarado por los testigos de la demandada, en especial por el señor Campos y quien comparece en calidad de absolvente de la demandada, en orden a que a razón del acuerdo suscrito con la asamblea de mujeres e identidades no heterosexuales, se le comunicó al actor la decisión de separarlo de sus funciones, bajo la figura de “permiso con goce de remuneraciones”, sin perjuicio de ello, con la testimonial de los testigos de la demandante, en especial de la declaración de don Rodrigo José España Ruiz, quien relató haber sido docente al igual que el denunciado, y que en su caso, se originó el mismo escenario del actor, en orden a haber sido objeto de denuncias, habiendo de igual manera sido objeto de una investigación por parte de la universidad demandada. Que en ese orden de ideas, con el material probatorio allegado a la causa, ha quedado de suyo acreditado que la entidad educacional denunciada en estrados, recibió sendas denuncias al fragor del escenario de movilización estudiantil (que se vivía a nivel nacional, por reivindicación de derechos de género) y que la Universidad a fin de concluir la “toma feminista” de la cual se encontraba siendo objeto desde un tiempo importante, se allana a recibir denuncias en contra de ciertos docentes de la universidad (que en lo específico se circunscriben a 14



docentes, según los dichos de los testigos que comparecen a estrados por la denunciada), y asimismo adopta como medida de consenso con la asamblea el compromiso de separar de sus funciones a los docentes sindicados como responsables de dichas conductas. Que así las cosas esta sentenciadora no puede sino analizar la gravedad de las denuncias que se allegan a la Universidad denunciada y la proporcionalidad de la medida adoptada por esta respecto de los denunciados, entre ellos el actor. Que así como se ha narrado precedentemente, es un hecho que ha quedado sumamente acreditado la veracidad de haberse ejercido denuncias y que se le comunicó al actor la separación de sus funciones a razón de las mismas, sin perjuicio de lo cual, en dicho momento sólo se le comunica al actor la decisión de separarlo de sus funciones, por intermedio de su superior jerárquico señor Campos, testigo quien así declara en estrados, sin haberle sido válidamente notificado los hechos que se le imputaron sino que con un tiempo de suyo extenso luego de la separación y a solicitud de él en su calidad de denunciado.

Que además de lo anterior no es menos relevante señalar que de las denuncias ejercidas, una de ellas fue interpuesta por una ex alumna de la Universidad, la segunda de ellas derechamente no se encuadra en hechos constitutivos de acoso sexual o discriminación, por lo que no pueden entenderse incluidas en el petitorio de la Asamblea denunciante; y la siguiente se circunscribe a hechos acaecidos con una data de suyo excesiva. Que en tal sentido la separación de funciones del actor, es una medida disciplinaria que sin duda alguna tiene ribetes de sanción, que consecuente con ello si bien esta sentenciadora entiende el contexto en el cual se ejercen las denuncias aludidas, no es menos cierto que toda investigación debe cumplir con estándares mínimos de debido proceso, que así las cosas, mediante la sesión extraordinaria supra citada, la universidad denunciada adopta como medida inmediata la separación de funciones, a fin de velar por la integridad psicológica de los denunciantes, luego a esta sentenciadora le surge la siguiente duda: ¿cómo podía la presencia del actor en sus funciones vulnerar psicológicamente a los denunciantes, si entendemos que uno de ellos lo era anónimo, otra de ellas ya no era



estudiante de la entidad universitaria, pues ya era una alumna egresada; la otra denuncia se circunscribe principalmente a dichos proferidos por el actor respecto de terceros que no denuncian, sino que lo hacen alumnos que habrían sido testigos de ciertas acciones constitutivas de dichos en contexto de violencia de género sin perjuicio de lo cual no existió denuncia previa?, que en tal sentido sólo se podría entender vulnerada la integridad psicológica de la denunciante señorita Troncoso, sin perjuicio respecto de ella, los hechos denunciados habrían acontecido con más de un año de antigüedad. Que en ese orden de ideas, todo procedimiento investigativo que se precie de ser un procedimiento tramitado al alero del debido proceso, debe contener principios rectores entre los cuales si bien se encuentra la protección a las “presuntas víctimas”, de igual manera debe encontrarse regido por la presunción de inocencia, que así las cosas a juicio de esta sentenciadora la medida de suspender de sus funciones al actor, con la sola existencia de las denuncias generadas inicialmente (incluso previa ratificación), resultó ser una medida desproporcionada, y vulneratoria de los mínimos resguardos al debido proceso, a los que el actor y cualquier persona objeto de una investigación seguida en su contra tiene derecho.

Que asimismo es el propio reglamento interno de orden higiene y seguridad en su título XII el que plantea el Procedimiento al que se someterán las denuncias por acoso sexual, medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de ocurrencia. Así las cosas el artículo 18 de dicho cuerpo normativo expone que la denuncia deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante o afectado. Que además dicha norma expresa las posibles medidas a adoptar por parte de la Universidad ante una denuncia de acoso sexual, dentro de las cuales no se lee la posibilidad de ser separado de sus funciones, lo que es de suyo concordante a lo que narra el artículo 12 del Código de Ética del centro educacional denunciado, el que en lo pertinente indica expresamente: se establece un procedimiento racional y justo basado en las normas del debido proceso y que garanticen los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, estableciendo expresamente que el



denunciado tendrá, entre otros, los siguientes derechos: a) A no ser sancionado anticipadamente; b) A ser oído; c) A ser tratado dignamente; d) Derecho a defenderse y ser representado por alguien de su confianza; e) Que se le informe de manera clara los hechos que se le formularen; f) Tener acceso a los antecedentes; g) A presentar pruebas pertinentes; h) A ser notificado de las actuaciones del procedimiento; j) Ninguna persona podrá ser sancionada por hechos que no han sido materia de cargos.

Asimismo la norma del artículo 17 plantea que la investigación no será secreta de manera tal que el involucrado y su mandatario que asumiere su defensa podrán conocer y aportar antecedentes en cualquier momento.

Por su parte el inciso segundo de la norma del artículo 18 indica que la investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de 15 días hábiles, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación solicitándose el sobreseimiento o la formulación de cargos al o los afectados.

Que si analizamos las normas supracitadas en armonía a la investigación de la que fue objeto el actor, es dable arribar a la conclusión que efectivamente en la especie el actor no tuvo acceso a un procedimiento investigativo celebrado conforme a las normas que rigen las investigaciones de las denuncias que se le imputan, aquello en atención a que primeramente resulta cuestionable el actuar de la demandada, respecto a la decisión de suspender al actor de sus funciones, amparado en una presunta figura de permiso con goce de remuneraciones, aquello unido a que por los propios dichos de los testigos, en especial los dichos del señor Campos, quedó acreditado en estrados que el actor nunca solicitó un permiso en esas condiciones a la entidad educacional de la que depende, sin perjuicio de lo cual la denunciada





adoptó la decisión de “separarlo de sus funciones” con el sólo mérito de las denuncias comunicadas al patronal por la asamblea requirente, e independiente de la seriedad de las mismas, la temporalidad de aquellas o el vínculo existente entre quien ejercía la denuncia y el denunciado.

Que la principal defensa de la denunciada se une al hecho de que dada la gravedad de las denuncias que le fueron comunicadas, adoptaron la decisión de separar de sus funciones al actor, ello no sólo en beneficio de quienes ejercen su legítimo derecho a denunciar sino que incluso en beneficio del propio actor, sin embargo uno de los hechos que motivan al actor de denunciar la vulneración de sus derechos se une además a la circunstancia de que una vez comunicada la decisión de separarlo de sus funciones habría solicitado le fuera comunicado el tenor de las denuncias proferidas en su contra, lo que no ocurrió sino hasta una vez iniciada la investigación por el fiscal señor Manquilef, esto es a lo menos una semana después de iniciada la investigación y habiéndose ya decretado la separación de sus funciones.

Que así las cosas, ha quedado asentado que al menos respecto de los indicios Aludidos por el actor en su libelo de demanda, en los números 1 y 3, se ha acreditado la veracidad de aquellos. Luego habiendo el actor sorteado de manera favorable la acreditación de la existencia de dichos indicios nace para la denunciada la necesidad de probar la proporcionalidad de su actuar y la necesidad del mismo. Que así las cosas resulta de suyo ilustrativo para esta sentenciadora en tal sentido analizar la declaración del señor Oscar Manquilef quien es la persona que fuere designada en calidad de fiscal instructor de la investigación seguida en contra del denunciado de autos, quien al deponer en estrados legalmente juramentado, expuso que llevó a cabo la investigación y que una vez concluida esta, estuvo por requerir del comité de ética formular cargos por ciertos hechos denunciados al tenor de la investigación que le fuere encomendada y que se habrían circunscrito a hechos unidos más bien a circunstancias unidas a acciones de



“abuso de poder”, más respecto a las denuncias de acoso sexual que habrían requerido su intervención no se logró dar por acreditado ninguno de ellos. Que incluso el señor Manquilef indicó que habría existido un reconocimiento expreso por parte del actor de haber tenido participación en alguno de los hechos denunciados, sin perjuicio de lo cual analizada la declaración del señor Núñez en el curso de la investigación esta sentenciadora no logra visualizar un reconocimiento expreso en los términos indicados de la lectura de la declaración del actor ante el fiscal instructor. Que además de aquello de la lectura de los antecedentes que tuvo a la vista el fiscal instructor de la investigación, se visualiza la tramitación apartada de las normas que rigen los procesos investigativos, si vemos que se aceptan denuncias anónimas, y principalmente que el hecho de separar al actor de sus funciones, no puede mirarse sino que como una pena anticipada, si entendemos el contexto en el cual se adopta esa decisión, no puede la denunciada plantear que el proceso investigativo fue llevado a cabo con total reserva, si analizamos que la decisión de separar de sus funciones no sólo al actor sino que a todos y cada uno de los profesores que fueron sindicados por la Asamblea denunciante formó parte del pliego de posiciones que establece los parámetros de acuerdo suscrito entre las autoridades de la universidad y la asamblea como requisito para deponer la toma de la cual estaban siendo objeto, con lo cual, la entidad educacional no puede sino entender que la decisión adoptada fue conocida por la comunidad educacional en su conjunto, si a ello se une que hubo casos particulares que incluso fueron objeto de sendos reportajes a nivel de prensa escrita, como ocurrió con el señor España, quien depuso por el denunciante, indicando que respecto de él los hechos alcanzaron tal nivel de publicidad que incluso fue objeto de un reportaje en medios de prensa escrita, y que respecto del denunciante de autos, fue un hecho que alcanzó al menos niveles de conocimiento a nivel educacional.

Luego en ese escenario a juicio de esta sentenciadora recibida que fue la denuncia por parte de la entidad educacional denunciada, resultaba lógico que aquella adoptara las medidas conducentes a dar cobertura a los requerimientos de los denunciantes, pero no por ello perder de vista el resguardo a los derechos mínimos que le asistían al



denunciado, actor de autos, entre los cuales se pueden citar al menos: el principio de presunción de inocencia, el principio de debido proceso y el principio de ser sometido a un procedimiento de investigación racional y justo, lo que en la especie como se ha señalado no ocurrió. No es proporcional a los hechos que fueron denunciados, el accionar que la entidad educacional llevó a cabo, más allá del actuar apartado de las normas que rigen todo proceso investigativo por hechos de esta índole, y que se encuentran sumamente reglados en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, sino que por cualquier procedimiento investigativo de este tenor. Sino que principalmente porque no puede obviarse un antecedente que a juicio de esta sentenciadora es de suyo relevante y que se une a la entidad de las denuncias y la medida cautelar decretada, si entendemos la separación del actor como una medida cautelar. Que en ese orden de ideas si entendemos la investigación llevada a cabo por la entidad educacional como cualquier investigación de “hechos punibles”, forzoso resulta entender que para cualquier persona sujeta a una investigación y que puede ser objeto de alguna medida cautelar, lo mínimo que se puede exigir para que aquella sea decretada es tener por acreditada al menos la participación del denunciado en los hechos, bajo alguna hipótesis de participación. Que en el caso de marras, la denunciada sólo tuvo en consideración las denuncias ejercidas en contra del actor, las que al menos dos de ellas no cumplían el mínimo estándar de exigencia establecida por el propio reglamento de ética, toda vez que lo eran anónimas, y de suyo de larga data. Sino que además respecto de la tercera de ellas no se encuadraba en un hecho que pudiese ser calificado como constitutivo de acoso sexual, y el último de ellos, si bien podía encontrar sustento en un accionar constitutivo de violencia de género, aquel tenía una data de más de un año y seis meses, y fue denunciado por una alumna a quien el actor no ejercía docencia de manera directa, por lo que la decisión adoptada por la denunciada, en cuanto a separar al actor de sus funciones, sin duda fue una decisión desproporcionada, que más bien a juicio de esta sentenciadora obedeció a una necesidad del centro educacional de lograr un acuerdo con la asamblea aludida para obtener que esta última depusiera la “toma feminista” que ya llevaba un largo período de tiempo, no siendo en tal sentido una medida proporcionada ni necesaria.



Que a mayor abundamiento de lo anterior y habiéndose logrado la convicción de haber sido el actor objeto de un actuar desproporcionado por parte de su empleador, el que trae como consecuencia haber sido este objeto de un proceso investigativo apartado de las normas mínimas de debido proceso, a las que cualquier ciudadano objeto de persecución sancionatoria sea protagonista, trae como consecuencia lógica la veracidad de los dichos del actor, en cuanto tal le fue negado el trabajo convenido, que la denunciada no logró acreditar en estrados la proporcionalidad de la medida adoptada, en cuanto a separar al actor de sus funciones, por medio de la “figura de permiso con goce de remuneraciones”, luego como podría el actor desempeñar sus funciones desde su domicilio, si sus funciones necesariamente requieren de su presencia en aula, dado su rol de docente.

Que en cuanto a la denuncia proferida por el actor, en cuanto a que la denunciada no habría adoptado medidas tendientes a resguardar su imagen, aquello de igual manera ha quedado acreditado, pues tal y como se señala precedentemente, la decisión de separar de sus funciones al denunciante como a 14 docentes más, lo que fue indicado en estrados por el propio señor Manquilef, fiscal investigador designado por la denunciada, obedeció al acuerdo suscrito con fecha 18 de junio de 2018 entre las autoridades de la Universidad y la Asamblea de Mujeres e Identidades no Heterosexuales, luego pretender que dicha decisión no sería adoptada por el alumnado como un respaldo a las peticiones por ellos planteadas a la mesa negociadora no resiste mayor análisis. Que en ese mismo tenor se allegó a la causa otros medios de prueba, en lo específico videos que dan cuenta de haberse llevado a cabo una “funa” en contra del denunciante de autos, al interior de la universidad demandada, que además de aquello fue declarado por los testigos de la denunciante y ratificado por testigos de la denunciada la efectividad de haberse colgado un pendón en las instalaciones de la denunciada que aludían a las acusaciones vertidas en contra del actor, el que se mantuvo según los dichos del señor Campos, al menos por un par de horas, con lo que se da por acreditada dicha vulneración y la denunciada no logró dar cuenta del porqué tardó tanto tiempo en descolgar dicho pendón de las dependencias de su entidad



educacional. Que en tal sentido la denunciada ha logrado acreditar la veracidad de los indicios denunciados, luego surge para esta sentenciadora la carga de establecer si la existencia de dichos indicios implica la vulneración a los derechos fundamentales esgrimidos por el actor en su denuncia, esto es los derechos consagrados en los artículos 19 N° 1 y N° 4 de la Carta Fundamental. Y asimismo analizar la procedencia de la acción tutelar incoada en orden a que la vulneración se habría producido durante la vigencia de la relación laboral y habría sido el motivo fundante de la facultad de la que se valió el actor para concluir su vínculo laboral de conformidad a lo que dispone el artículo 171 del CT.

**OCTAVO:** Que habiéndose establecido la veracidad de la existencia de los indicios de vulneración alegados por el denunciante, y no habiendo sorteado de manera satisfactoria la denunciada el estándar de proporcionalidad, adecuación y necesidad en su actuar, se hace necesario emitir pronunciamiento respecto a si dichos indicios efectivamente son constitutivos de la vulneración denunciada. Que así las cosas el actor indica que la denunciada con su actuar habría vulnerado sus derechos fundamentales consagrados en los artículos 19 N° 1 y N° 4 de la Carta Fundamental y que dicha vulneración se habría iniciado durante la vigencia de la relación laboral y habría devenido en el término de la misma, a través de la facultad de la que se valió el actor conforme lo señala el artículo 171 del Código del Trabajo.

**NOVENO:** Que la denunciada ha sustentado su defensa no obstante el reconocimiento que hace respecto de haber llevado a cabo el proceso de investigación nacido como consecuencia de las denuncias ejercidas por la Asamblea de Mujeres e Identidades Heterosexuales, en la gravedad de las denuncias, lo que lo llevo a decidir separar de sus funciones al actor, bajo la figura de un “permiso con goce de remuneraciones”, por lo que no existiría perjuicio al denunciante y, con ello, descarta de plano que el proceso investigativo llevado a cabo y el actuar desplegado por su parte haya sido vulneratorio de garantía alguna. Sin embargo, a juicio de este Tribunal, tanto en los argumentos



reconocidos para iniciar el proceso de investigación como los que motivaron la separación de funciones del actor y la extensión de dicho escenario, aparece de manifiesto que el despido del actor si fue vulneratorio, específica y mayoritariamente de la garantía de la Integridad física y psíquica y a la de la honra del actor contemplada en los artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, por las siguientes hechos y circunstancias:

1.- Que conocidas las denuncias existente en contra del Señor Núñez, las autoridades de la universidad ceden ante el requerimiento de la Asamblea de Mujeres e Identidades no Heterosexuales en cuanto al pliego de posiciones entre las que se encontraba la separación inmediata de funciones de todos aquellos profesores sindicalizados como autores de conductas constitutivas de acoso sexual, bastando para adoptar dicha medida los solos dichos de los denunciantes, procediendo a la separación inmediata mediante la comunicación llevada a cabo por medio del señor Sergio Campos con fecha 21 de junio de 2018, esto es 3 días después de suscrito el acuerdo aludido. Que en tal sentido el actor fue objeto de un proceso investigativo apartado de un debido proceso riguroso, no le fue informado los cargos que se imputaban sino hasta un tiempo posterior a la decisión de ser separado de sus funciones, habiendo sido objeto de un enjuiciamiento público el que se manifestó con una funa al interior del centro educacional en que desempeño siempre sus funciones de manera correcta, habiendo sido expuesto a ver su nombre mancillado al interior de dicho centro educacional mediante un lienzo alusivo a su persona y los hechos que fueron denunciados por la asamblea aludida, no habiendo la denunciada adoptado medida alguna para evitar la exposición de aquel lienzo al interior de sus dependencias y no haberlo retirado sino hasta luego de haber transcurrido unas horas. Sin embargo, la denunciada dirige su defensa al hecho de haber adoptado las medidas tendientes a resguardar la integridad tanto de las denunciantes como del propio actor sin embargo nada de lo que se indica por la denunciada en su defensa se acredita de modo alguno por su parte, que a su turno incluso respecto al proceso investigativo llevado a cabo por el señor Oscar Manquilef, quien depone en estrados incurre en innumerables yerros desde el punto de vista de un debido proceso racional y justo, lo que se evidencia de su propia declaración quien sostuvo que estaba llamado a investigar las denuncias efectuadas en contexto de un procedimiento de acoso sexual y por discriminación sin embargo su conclusión se circunscribe al hecho de que el actor habría incurrido en acciones unidas a abuso de poder,



proponiendo sanciones para el actor por aquello, sin perjuicio no efectúa un ejercicio de ponderación y proporcionalidad al momento de sugerir sus conclusiones, lo que se desprende de su propia declaración, razón por lo que a juicio de esta sentenciadora debe restarse todo mérito a lo obrado por este Fiscal Instructor, quien por lo demás reconoce en estrados no tener experiencia previa en instrucción de procesos investigativos. A mayor abundamiento, la simple aplicación de las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, determinan que resulta muy poco verosímil que se pueda llegar a establecer y dar validez a denuncias ejercidas de manera anónima de hechos acaecidos en al menos 3 casos en tiempos de suyo pretéritos, darles un sesgo de credibilidad de tal envergadura que haga plausible decretar como medida cautelar y de resguardo la separación de funciones de un docente, quien mantenía una irreprochable e intachable conducta pretérita en el desempeño de sus funciones, habiendo sido reconocido a nivel docente como a nivel de pares, siendo reconocido en el ámbito profesional de su competencia, tal y como fuere declarado en estrados por la testigo de depuso por el actor, quien se desempeña y conoce al actor desde una larga data de tiempo no habiendo jamás tenido aquel una conducta apartada de un actuar probo y adecuado a su rol, luego con el solo mérito de denuncias por hechos presuntamente acaecidos con una data superior a 14 meses versus una historia de desempeño intachable hacen que esta sentenciadora entienda que el actuar de la Universidad se aleja de una decisión proporcionada. Por otra parte, no deja de llamar la atención de esta sentenciadora, la circunstancia que en este juicio de abundante prueba, no haya prestado declaración por la denunciada ningún integrante de la Asamblea de mujeres e identidades no heterosexuales, ni lo que es más grave, haya comparecido alguno de todos los denunciantes que supuestamente presenciaron o fue objeto de los hechos que se le imputan al señor Núñez, y que aún forman parte de la comunidad educativa denunciada.

2.- Que a juicio de este Tribunal, la única motivación real más allá de las formas jurídicas utilizadas por la denunciada para llevar a cabo el proceso de investigación respecto a las denuncias ejercidas en contra del actor, se circunscriben a la acusación a que se hace referencia, dado que no existe evidencia alguna que con antelación a dichos hechos el actor haya sido objeto de cuestionamiento alguno por parte del alumnado, de sus pares o de sus superiores al interior de la Universidad, naciendo los conflictos sólo en el momento en que se produce la denuncia que deviene en un proceso de investigación de suyo apartado del



debido proceso y que trae como consecuencia la separación de funciones del actor, su imposibilidad de ejercer sus funciones, haber sido objeto de un escarnio público que incluso devino en haber sido objeto de una "funa" al interior del propio centro educacional, y ver expuesto su nombre a acusaciones vertidas en un lienzo, no habiendo tomado la denunciada medidas tendientes a evitar dichos episodios, lo que evidentemente resulta ser coincidente con la vulneración de derechos que el actor indica haber sufrido y que finalmente culminó con un daño a su salud, debiendo consultar un facultativo quien le diagnosticó un proceso de trastorno adaptativo producido por el escenario que estaba vivenciando en su entorno laboral.

**DECIMO:** Que lo anterior, permite despejar toda duda en orden a cuales fueron las motivaciones que tuvo el actor para proceder a valerse de la facultad que le consagra el artículo 171 del Código del Trabajo y la existencia del ilícito laboral continuo que finalmente deviene en su decisión de poner término al mismo mediante la aludida decisión drástica y dramática de poner término a su vínculo laboral, renunciando asimismo el propio trabajador a su derecho de estabilidad relativa del empleo, todo ello derivado de que en el proceso investigativo del cual fue objeto el actor sin duda alguna no se respetaron las garantías mínimas de respeto al honor, donde sin un debido proceso se le separa de sus funciones sin posibilidad de ejercer un derecho a defensa real inmediato, sin pronunciamiento previo de la autoridad competente para ello, con publicidad, con imputaciones en extremo graves que inequívocamente marcan de forma negativa en esta sociedad, tanto desde el punto vista personal como profesional, y dejan una huella imborrable dada la connotación pública que tomaron los hechos imputados no sólo al actor sino que a un número no menor de docentes de la denunciada, conforme se ha visto reflejado en el considerando anterior, razón por la cual es posible dar por establecido que el actuar de la denunciada y del cual fue objeto el actor y que culminó con su decisión de auto despedirse fue vulneratorio de las garantías de Integridad física y psíquica como aquella de respeto y protección del honor de éste de conformidad a lo dispuesto en los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, y se decretaran las medidas reparatorias e indemnizatorias que se indicarán en la parte resolutive de esta sentencia de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.





Que en cuanto a la base de cálculo que el Tribunal habrá de tener en consideración para el otorgamiento de las indemnizaciones que corresponden debe plantearse primeramente que habiendo analizado las liquidaciones de remuneraciones del actor allegadas al proceso esta sentenciadora es de la idea que la remuneración del actor se condice con aquella ascendente a la suma de \$3.379.506, que así las cosas en cuanto al monto que debe entenderse aplicable respecto de la sanción que nace como consecuencia de la acción tutelar que será acogida, debe aquella computarse en base a dicha remuneración, sin embargo en cuanto a aquella indemnización a la que tendrá derecho el actor de conformidad a lo que dispone el Artículo 489 inciso 3, dicha norma se dirige a las indemnizaciones consagradas en los artículos 162 y demás normas pertinentes todos del CT, y entendiendo que dichas indemnizaciones se encuentran limitadas de conformidad a lo que reza el artículo 172 del CT deberá estarse a dicho respecto a dichos límites.

Que de igual manera el Tribunal condenará a la demandada a las indemnizaciones señaladas en el artículo 489 inciso tercero, incluyendo aquella sustitutiva del aviso previo, aun no habiendo sido solicitada, pues siendo una sanción establecida por el legislador así en derecho procede, sin riesgo de ser objeto la presente de Ultra Petita.

**En cuanto a la indemnización por daño moral.**

**DECIMO PRIMERO:** Que en cuanto a la reparación del daño moral sufrido por el actor como consecuencia de los actos antes señalados y que los cuantifica en la suma de \$100.000.000, generados básicamente del perjuicio moral que ha sufrido producto del actuar desplegado por la denunciada como consecuencia de las denuncias ejercidas por un grupo de estudiantes y la posterior acción desplegada a dicho respecto por parte de la Universidad a la cual prestó servicios por tantos años en calidad de docente y como director de carrera y como se ha acreditado en la presente causa, ha existido un auto despido que ha tenido su origen en un actuar vulneratorio por parte de la denunciada.. Este accionar desplegado por el actor que culmina con su decisión de auto despedirse puede compararse por analogía a los despidos incausados, si entendemos que resulta de lógica entender que nadie que se encuentre trabajando en un lugar en donde se cumple la normativa laboral, va a auto desvincularse, perdiendo su fuente de ingresos luego si entendemos que existe un accionar contrario a la norma o que no se encuentra contemplado en el Código del Trabajo, resulta ilustrativo lo que señala en este sentido el autor Sergio Gamonal y Caterina Guidi



quienes señalan: “En estas situaciones, no expresamente contempladas en nuestro CT-salvo la no invocación de causal-, procede una indemnización complementaria por los daños morales que puedan afectar al trabajador, sin perjuicio del pago de las indemnizaciones laborales por despido injustificado.” (Manual del Contrato de Trabajo 2010 Legal Publishing, página 302). En efecto, la manera en que se produjo la separación del trabajador de sus funciones, esto es con el propio trabajador poniendo término al vínculo laboral que lo unían para con su empleadora, en un cargo de jefatura, con una relación laboral de larga data, por un actuar desmedido y vulneratorio por parte de la patronal, la que como se señala en los considerandos precedentes, con la finalidad de concluir un proceso de movimiento estudiantil que ya llevaba un periodo extenso, cubierto por los medios de comunicación, decide arribar a un acuerdo con la aludida asamblea, que incluye dentro del pliego de peticiones de dicho movimiento adoptar medidas que terminan siendo vulneratorias para sus dependientes, entre ellos el actor, exponiendo a este a un daño en su integridad física y psíquica, además de haber resultado mermado su honor. Que en ese orden de ideas, la sanción propia nacida como consecuencia de acoger la acción tutelar a juicio de esta sentenciadora tiene inicialmente una naturaleza de sanción si entendemos que la vulneración de los derechos fundamentales de índole laboral, ha de entenderse como la manifestación del ius puniendi del estado ante la comisión de un ilícito laboral, más no necesariamente debe entenderse como una indemnización reparatoria de los daños sufridos por el trabajador que se ve expuesto a dichas vulneraciones. Que en ese orden de ideas necesariamente debe repararse en razón al valor destruido, la buena fe entre las partes, de manera que asentado el fundamento para la procedencia del daño moral que se reclama, es necesario determinar la entidad del mismo. Al respecto el impacto provocado ante una situación no prevista, sorpresiva y que significó primeramente la salida del actor de sus funciones por la separación de la cual fue objeto como consecuencia de las negociaciones sostenidas entre su empleador y la asamblea aludida producto de denuncias ejercidas en su contra en contexto de circunstancias unidas a acoso sexual y que devienen finalmente con su decisión de auto despedirse y con ello la salida del trabajador (única fuente de ingreso), después de muchos años prestando servicios ininterrumpidamente para la empresa, con la legítima expectativa de terminar su vida laboral en la misma, genera un costo, un daño, el que se ha reflejado al tenor de los



documentos allegados a la causa, y al propio relato de la demandada en su contestación de libelo, en ese escenario se reconoce que el actor debió hacer uso de reposo médico, someterse a un tratamiento farmacológico, lo que se produce de manera coetánea a todo el proceso vivenciado por el procedimiento investigativo ya tanta veces narrados, que ello por lo demás es concordante con lo planteado en estrados por el perito señor Patricio Araya Arenas, Psicólogo, quien efectuó pericia al actor en el contexto de la acción incoada y quien concluye que de acuerdo a las técnicas utilizadas se observa que Carlos Núñez tiene un daño psicológico, evidenciado en las pruebas aplicadas, daño directamente relacionado con los hechos por los que ha pasado, por la falta de cuidado y protección durante la investigación emprendida por el empleador que provocó un daño a su honra y salud mental. Que así las cosas aquello es concordante con lo declarado por los testigos de la demandante quienes son contestes en indicar que desde que se iniciaron los hechos que culminan con esta acción, el estado anímico del actor se ha visto mermado, ha debido iniciar consumo de fármacos, el actor ha vivido procesos de angustia, pérdida de peso, falta de interés lo que generó, un trastorno adaptativo con síntomas depresivos, de acuerdo a lo declarado por los testigos que comparecen y los documentos allegados a la causa que dan cuenta de su situación clínica.

Este daño no patrimonial se evalúa en la suma de \$30.000.000 (treinta millones de pesos) y no los \$100.000.000 (cien millones de pesos) que se reclaman pues y tal como indicare el perito de la causa, si bien en el actor aún se mantendría dañado emocionalmente de igual manera quedó acreditado en la causa que el daño del actor con un proceso de terapia reparatoria podrá sobrellevarlo de buena manera y teniendo un futuro pudiendo reinsertarse.

**En cuanto a las demás prestaciones demandadas.**

**DECIMO SEGUNDO:** Que la parte demandante ha solicitado que se condene a la demandada al pago de prestaciones que eran pagadas en sus liquidaciones de remuneraciones bajo la denominación “Asignación de Dirección” y que aquella correspondía al pago en cuotas del monto devengado por concepto de los excedentes en dinero, obtenidos por la demandada, de la recaudación total que percibía por concepto de matrículas y mensualidades pagadas por los alumnos matriculados en el diplomado de Arquitectura de Información y Experiencia de Usuario impartido por la Facultad de Arquitectura de la Universidad Central de Chile, avaluando dicha suma en el monto de



\$19.776.695, que por su parte la demandada indica que a dicho respecto primeramente el actor no expone cual sería la fuente de la obligación incumplida e indica que nunca se acordó con el demandante el pago de una “asignación de dirección” por ser un gestor externo en uno de los diplomados que imparte la universidad. Que a dicho respecto se allegaron al proceso diversos documentos, en lo específico correos electrónicos en los cuales el actor solicita el pago de los aludidos excedentes y en especial aquel correo electrónico de fecha 8 de enero de 2018 por medio del cual don Carlos Núñez le indica a don Carlos Terzan le indica que por medio del presente se adjunta escáner con documentación en donde se “sienta el precedente” de la repartición de excedentes con la empresa “Grupo Plan C” y dicho documento unido a los documentos adjuntos que dan cuenta de la aprobación de presupuesto, que ello unido a la declaración del absolvente que comparece por la universidad quien no fue capaz de aclarar en estrados el origen del ítem de las liquidaciones de remuneraciones denominado Asignación de Dirección y finalmente la declaración del testigo de la demandada señor Sergio Campos quien no aportó antecedente alguno a dicho respecto siendo el superior jerárquico inmediato del actor, hacen que este Tribunal arribe a la convicción que en la especie el actor es acreedor de las sumas que demanda y en cuanto al monto de las mismas habiendo la demandada dirigido sus alegaciones a la inexistencia de la acreencia, mas no habiendo discutido el monto demandado por dicho concepto habrá de estarse a aquel. A su turno demanda el actor emolumentos por concepto de feriado proporcional, y si bien la demandada niega dicha acreencia, no es menos cierto que dicha negativa lo es genérica, sin hacer alusión a haber hecho el actor uso del aludido descanso o haberle sido compensado el mismo, por lo que a dicho respecto no habiendo la demandada acreditado dichas circunstancias y en atención a la facultad consagrada en el artículo 453 N° 1 inciso séptimo del Código del Trabajo el Tribunal hará lugar a dicha prestación en lo resolutivo de la sentencia por el monto demandado.

**DECIMO TERCERO:** Que habiendo sido acogida la acción principal el Tribunal no emitirá pronunciamiento respecto de la acción subsidiaria, por ser inoficioso.



**DECIMO CUARTO:** Que, las demás pruebas rendidas en autos en nada alteran lo antes establecido y, por el contrario, refuerzan las conclusiones a que se ha llegado en los considerandos precedentes.

**DECIMO QUINTO:** Que habiendo resultado totalmente vencida la demandada deberá ser condenada en costas.

Y vistos, además, lo dispuesto en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, y los artículos 1, 7, 8, 61,62, 63, 161, 162, 163, 168, 172, 425, 453, 454, 489 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I.- Que SE ACOGE la denuncia por tutela laboral, indemnización por daño moral y cobro de prestaciones laborales, interpuesta por don **CARLOS NUÑEZ SANDOVAL**, en contra de **UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE**, representada legalmente por su Rector don **Santiago González Larrain**, todos ya individualizados, y habiéndose vulnerado la integridad física y psíquica y la honra del actor, señaladas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, se condena a la demandada al pago de las siguientes sumas de dinero:

a) La suma de **\$27.036.048.-** (veintisiete millones treinta y seis mil cuarenta y ocho pesos), por concepto de indemnización prevista en dicha norma, sobre la base de ocho remuneraciones, considerando una remuneración bruta mensual de **\$3.379.506.-**

b) Indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, en



relación a los artículos 162, 163 y 171 del mismo cuerpo legal, ascendente a **\$2.4657.463**, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo; la suma de **\$27.032.088** por indemnización por once años de servicios, más el recargo legal equivalente a **\$13.516.044**. □

c).- La suma de **\$30.000.000**, por concepto de Daño Moral.

d) Remuneraciones adeudadas devengadas por concepto de los excedentes ya indicados, por la suma de **\$19.766.695**.

e) La suma de **\$1.723.087** por concepto de feriado proporcional.

II.- Que las sumas que esta sentencia ordene pagar se reajustarán y devengarán intereses de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que habiendo resultado totalmente vencida la denunciada se le condena en costas las que se cifran desde ya en la suma de **\$1.000.000 (un millón de pesos)**.

IV.- Una vez que la presente sentencia adquiera el carácter de firme y ejecutoriada cúmplase ella dentro de quinto día bajo apercibimiento de remitirse la causa a la Judicatura de cobranza laboral y previsional de esta ciudad conforme lo dispone el artículo 462 del CT.

Comuníquese y regístrese

**RIT: T-1789-2018**

**Dictada por doña GERMAINE NICOLE PETIT-LAURENT ELICEIRY, Jueza Titular de este Segundo Juzgado de Letras de Santiago.**



GLXKMBTVKJ



GLXKMBTVKJ

A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>