

Valdivia, a treinta y uno de diciembre de dos mil veintidós.

## **VISTOS Y CONSIDERANDO.**

**Primero:** Que don OSCAR ALEJANDRO GALINDO VILLARROEL, con domicilio en Parcela N° 55, Quitacalzón, comuna de Valdivia, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 485, en relación con el artículo 1, 4, 20, y artículo 489 y siguientes del Código del Trabajo, interpone a lo principal demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de la Universidad Austral de Chile, representada legalmente por su Rector Hans Richter Becerra, en los términos del artículo 4 del Código del Trabajo ambos domiciliados en INDEPENDENCIA N° 641, VALDIVIA, en razón de los actos ilegales y arbitrarios en base a los siguientes antecedentes.

Señala el demandante, que fue contratado por la Universidad Austral de Chile en 1992, año desde el cual desempeñó diversos cargos tales como Director de Escuela de Lenguaje y Comunicación, Pro Decano, Director de Estudios de Pregrado, Decano, Vicerrector Académico, Rector por dos períodos y al momento del término de la relación laboral se desempeñaba como académico titular de la Facultad de Filosofía y Humanidades. La jornada laboral al momento del despido era de 44 horas a la semana y la remuneración para los efectos legales era de \$ 4.073.631.

Desde el año 2020, fecha en la cual desempeñaba el cargo de Rector de la Universidad Austral de Chile y en que se hizo pública la denuncia de doña Claudia Letelier, hecho público y notorio del cual hará referencia en aquello que resulte estrictamente necesario, se comenzó a gestar, dentro de los órganos directivos de la Universidad Austral de Chile una actitud de animadversión en contra del actor, especialmente por parte del Consejo Académico a través de algunos de sus miembros. Esta actitud, derivada como puede colegirse, del hecho de que su cónyuge y parte de su equipo cercano estaban sindicados en la citada denuncia que se denominó como “caso uach”, siendo perseguido a pesar que la denuncia no fue comprobada.

Una de las consecuencias de la denuncia de mediados del año 2020 es que don Oscar Galindo sufrió en su persona los ataques directos no solo de una parte de la comunidad universitaria sino también de miembros del Consejo Académico. Particularmente el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales en la sesión del consejo académico de fecha 14 de octubre de 2020 y en el contexto de un intercambio de opiniones le dijo que él “... no está involucrado e indica no saber si el Rector, señor Galindo se ha dado cuenta que, en la denuncia de la profesora, señora Letelier, él no está mencionado, ni su señora, ni sus hijos, ni ningún pariente, ni ningún cuñado de nadie”. Esta conducta que se ha señalado a modo ejemplar fue posteriormente refrendada en la sesión del Consejo Académico de 6 de enero de 2021 donde el Decano de Ciencias de la Ingeniería señor Richard Luco en presencia de todos los miembros del cuerpo colegiado leyó una carta



abierta a su representado en la cual se le imputan hechos que son de conocimiento de este tribunal en causa T-72-2021 y en la que le solicitan su renuncia al cargo de Rector, carta que fue firmada por los auto denominados “consejeros no inhabilitados”.

Cuando el señor Galindo quiso retomar sus funciones normales como académico de Facultad de Filosofía y Humanidades, se le ignoró sistemáticamente por parte de las autoridades de la Facultad y se le negó, por parte del Director de Instituto Manuel Eduardo Contreras S. la posibilidad de hacer clases en pregrado argumentando para ello que los estudiantes estaban advirtiéndolo a las autoridades universitarias que para el caso de asumir sus funciones de docentes iniciarían una paralización. De esta manera don Oscar Galindo se vio limitado, exclusivamente y sólo en atención a su persona, a realizar clases de postgrado la que, con excepción de una invitación por parte de un colega a dictar una clase, no se pudo concretar. En el último tiempo se dedicó a investigar, preparar artículos académicos, asistir a las reuniones, presentar un proyecto de investigación con una red de académicos de Concepción a Valdivia que finalmente no se adjudicó y a preparar una asignatura para un programa de Magíster que se dictaría de manera intensiva en el mes de enero; además de integrar el Consejo De La Cultura, Las Artes y El Patrimonio a nivel nacional como actividad de vinculación con el medio. Pero en ningún momento se le asignó funciones de manera formal. El decano Mauricio Mancilla responsable y académico de las Facultad jamás lo hizo partícipe de las actividades de la de la misma, salvo de actividades protocolares.

Solicitó a la radio que se le hiciese una entrevista el 19 de agosto del año 2021, entrevista que en un principio le fue concedida y luego negada por instrucciones expresas de las máximas autoridades del equipo de Rectoría. A su vez, describe una entrevista radial para luego expresar que, de las declaraciones emitidas a través de este programa el que, se va distendiendo a medida que se desarrolla, queda absolutamente claro en primer lugar que el Rector señor Richter tenía desde entonces la intención de tomar acciones frente a los hechos denunciados por la profesora Letelier que el señor Varas califica como de conflicto de interés y corrupción cuestión que insisten es falsa y que el mismo Rector asumió un compromiso con el Consejo Académico en el sentido de tomar dichas acciones.

Describe otros actos de discriminación que se cometieron en su contra previos a su despido, dejando consignados los más significativos y como antecedentes importantes al mismo, no obstante, consistentes en los siguientes:

- ☐ Publicación en el Diario El Mercurio, el 5 de febrero de 2021, de una declaración pública de parte de la Universidad que expone e inculpa a don Oscar Galindo ante la comunidad nacional.
- ☐ Negativa de reuniones reiteradamente solicitadas a rectoría.



□ Se intentó lograr su salida del Consejo de la Cultura y las Artes que es un nombramiento a propuesta de las universidades chilenas y del Consejo de Universidades Chilenas CRUCH. Fue candidato del CRUCH y ganó junto al rector Álvaro Rojas. La UACH informó a la secretaría ejecutiva del CRUCH que no seguía ejerciendo el cargo del Rector, sin embargo, desde el Consejo de la Cultura les informaron que era un cargo que trascendía a la UACH y al propio CRUCH.

Luego de todos los actos discriminatorios previamente relatados, sorpresivamente y sin habérselo esperado y coincidentemente el mismo día en que decide visitar al médico porque esto había afectado y mermado su salud, recibe una llamada telefónica que le advierte de su posible desvinculación. El médico extiende licencia médica, motivo por el cual no abre su casilla de correo electrónico sino hasta avanzada la tarde del día 18 de noviembre encontrándose con la sorpresa de que no tenía acceso a su correo institucional. Frente a esta situación, sobrepasado por todos los actos en su contra, concurrió a la Inspección del Trabajo de Valdivia, con el objeto de interponer una denuncia por vulneración de sus derechos fundamentales, donde le informaron que no podían dar curso a su denuncia dado que, según los registros de esta institución su relación laboral ya no se encontraba vigente. En estas circunstancias, esperó a que llegara a su domicilio, conocido de sobra por su empleador el aviso del término de su contrato, lo que no ocurrió. Estando en las sombras de su situación laboral, sin saber cuál era el motivo de su despido el 2 de diciembre de 2021, escribe al Sr. Pilquimán, quien le envía por correo electrónico copia de la carta. Nunca recibió la copia física de la misma.

La causal que el empleador invocó para proceder a despedir al ex Rector de la casa de estudios es aquella contenida en el artículo 160 N° 1 letra a) y N° 7 del Código del Trabajo, esto es falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Que, habiéndose imputado actos de corrupción, conflictos de interés y daño al patrimonio universitario como se ha dejado creer a la comunidad, éstos no hayan sido los hechos que justifiquen la causal invocada, lo que da un claro indicio, y más aún la certeza de que todo aquello que provocó la denuncia de la profesora Letelier es falso y no fue comprobado, ni por Contraloría Interna, ni por la Auditoría Externa de la empresa Crowe que el mismo consejo académico contrató.

Los hechos fundantes de las causales invocadas se basan en una “supuesta y acuciosa revisión” de la base de datos de los funcionarios adscritos a la Dirección Museológica de la Corporación, que, convenientemente se habría realizado en el mes de octubre del año 2021, como expresa la carta de aviso de término de contrato. En esta misma se indica que el 25 de octubre de 2021 el Director de Personal respondió a las consultas formuladas por el director de Museología. Que, con fecha 26 de octubre de 2021 el Director de Museología envía un correo electrónico al director jurídico. Se buscó hechos que datan del año 2019, que por cierto han sido distorsionados, para intentar sustentar un despido. Desde ya se



debe dejar dicho, y así quedará demostrado, que la supuesta revisión de estos hechos de 2019, no es más que la manera en que el empleador pretende disimular el despido discriminatorio que ha realizado. A su vez, el 4 de noviembre el Director Jurídico a través de correo electrónico contesta al director de museología.

Expresa que los hechos descritos en la carta de aviso de termino de contrato de trabajo no son efectivos en la forma planteada, concluyendo que el despido ha sido discriminatorio, por cuanto se le ha excluido de la normativa interna universitaria, conforme a la cual, debió haber sido sometido a una investigación por los hechos que se le han imputado, que está previamente establecida. Al contrario, se le sometió a un procedimiento dudoso y ad hoc, siendo el despido un acto de represalia de parte de la universidad, por lo que solicita tener por interpuesta demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de Universidad Austral de Chile, representada legalmente por Rector Hans Richter Becerra, en los términos del artículo 4 del Código del Trabajo ambos domiciliados en INDEPENDENCIA N° 641, VALDIVIA, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y, en definitiva:

1. Declarar que se han vulnerado al Sr. Galindo el derecho a no ser discriminado, y que esta discriminación ha sido grave y de acuerdo a lo dispuesto el artículo 489 inciso 4 del Código del Trabajo desde ya manifiesta que optará por el reintegro a sus funciones. En caso de no considerarse grave la discriminación condenar al pago de las sumas del N° 2 de este petitorio o las sumas que estime pertinente conforme a derecho.

2. Declarar que se ha vulnerado la garantía de indemnidad, y para el caso de no acogerse el N° 1 precedente o que no se considere grave, se solicita el pago de las siguientes sumas, considerando una base de cálculo de \$4.073.631, y que la Universidad Austral de Chile paga a sus trabajadores las indemnizaciones sin tope de 90 UF:

2.1 Indemnización Sustitutiva por el aviso previo \$4.073.631. (cuatro millones setenta y tres mil seiscientos treinta un peso) o la suma que se estime en derecho.

2.2 Indemnización por años de servicio: \$44.809.941 (cuarenta y cuatro millones ochocientos nueve mil novecientos cuarenta y un pesos) por 11 años sin tope de UF, o la suma que el tribunal determine.

2.3 Recargo: En conformidad a lo establecido en el artículo 168, inciso 2° y habiendo invocado el empleador la causal del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, se demanda un recargo de 100% \$44.809.941 (cuarenta y cuatro millones ochocientos nueve mil novecientos cuarenta un peso) o la suma que en derecho determine en derecho y de acuerdo al mérito del proceso.



2.4 Feriado Proporcional: Por 9 días la suma de \$1.538.927 (un millón quinientos treinta y ocho mil novecientos veintisiete pesos) o la suma que en derecho determine en derecho y de acuerdo al mérito del proceso.

2.5 Feriado Legal: Por 88.2 días corridos la suma de \$11.976.475 (once millones novecientos setenta y seis mil cuatrocientos setenta y cinco pesos) o la suma que en derecho se determine en derecho y de acuerdo al mérito del proceso.

2.6 Décimo tercer sueldo: Beneficio contractual de los trabajadores de la Universidad Austral de Chile que se paga en el mes de enero equivalente a \$2.815.532 (dos millones ochocientos quince mil trescientos treinta y dos pesos) o la suma que en derecho se determine y de acuerdo al mérito del proceso.

2.7 Vulneración a los derechos fundamentales: De acuerdo a la gravedad de la vulneración cometida, solicito se condene al pago máximo que contempla el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es 11 meses de remuneración equivalentes a \$44.809.941 (cuarenta y cuatro millones ochocientos nueve mil novecientos cuarenta un peso) o la suma que en derecho se determine de acuerdo al mérito del proceso.

2.8 En total: se demanda la suma de \$154.834.188 (ciento cincuenta y cuatro millones ochocientos treinta y cuatro mil cientos ochenta u ocho pesos) o la suma que en derecho se determine y de acuerdo al mérito del proceso.

3. Como reparación a la grave vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, de que ha sido víctima, solicita:

3.1 Una declaración pública en medios de comunicación internos de la Universidad Austral de Chile, de circulación regional y nacional, y

3.2 Una indemnización por daño moral, sin perjuicio de las sumas indicadas en el punto N° 1 por una suma de \$150.000.000 (ciento cincuenta millones de pesos) o la suma que se determine en derecho y en conformidad al mérito del proceso.

4. Condenar a la denunciada a pagar una multa de acuerdo a lo establecido en el artículo 495 N° 4 del Código del Trabajo.

5. En su momento informar a la Dirección del Trabajo para la correspondiente publicación de la demandada como infractora de los derechos fundamentales de los trabajadores.

6. Que las sumas demandas en su caso, sean pagadas con intereses y reajustes.

7. Condenar a la denunciada al pago de las costas de la causa.

En subsidio, se demandó en base a los mismos antecedentes, se solicitando, tener por entablada demanda del trabajo en contra de la Universidad Austral de Chile, representada legalmente por su Rector Hans Richter Becerra, en los términos del artículo 4 del Código del Trabajo ambos domiciliados en INDEPENDENCIA N° 641, VALDIVIA, acogerla a tramitación;



1.- Declarar la existencia de relación laboral y que en la terminación de su contrato de trabajo ha habido una aplicación indebida del artículo 160 N° 1 letra a) y N° 7 del Código del Trabajo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, particularmente en su inciso segundo;

2.- Condenar a la demandada al pago de la suma de \$110.024.247(ciento diez millones veinticuatro mil doscientos cuarenta y siete pesos) por los siguientes conceptos.

1. Indemnización Sustitutiva por el aviso previo \$4.073.631. (cuatro millones setenta y tres mil seiscientos treinta y uno pesos) o la suma que se estime en derecho.

2. Indemnización por años de servicio: \$44.809.941 (cuarenta y cuatro millones ochocientos nueve mil novecientos cuarenta y uno pesos) por 11 años sin tope de UF como paga a sus trabajadores la demandada, o la suma que se estime en derecho.

3. Recargo: En conformidad a lo establecido en el artículo 168, inciso 2° y habiendo invocado el empleador la causal del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, se demanda un recargo de 100% \$44.809.941 (cuarenta y cuatro millones ochocientos nueve mil novecientos cuarenta y uno pesos) o la suma que en derecho se determine y de acuerdo al mérito del proceso.

4. Feriado Proporcional: Por 9 días la suma de \$1.538.927 (un millón quinientos treinta y ocho mil novecientos veintisiete pesos) o la suma que en derecho se determine en derecho y de acuerdo al mérito del proceso.

5. Feriado Legal: Por 88 días corridos la suma de \$11.976.475 (once millones novecientos setenta y seis mil cuatrocientos setenta y cinco pesos) o la suma que en derecho se determine de acuerdo al mérito del proceso.

6. Décimo tercer sueldo: Beneficio contractual de los trabajadores de la Universidad Austral de Chile que se paga en el mes de enero equivalente a \$2.815.532 (dos millones ochocientos quince mil trescientos treinta y dos pesos) o la suma que en derecho se determine en derecho y de acuerdo al mérito del proceso.

5) Sin perjuicio de las sumas solicitadas en el punto anterior una indemnización por daño moral, sin perjuicio de las sumas indicadas en el punto anterior por una suma de \$150.000.000 (ciento cincuenta millones de pesos) o la suma que se determine. En derecho y en conformidad al mérito del proceso.

5) Condenar a la demandada pagar las sumas señaladas con los reajustes e intereses que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

6) Condenar a la demandada al pago de las costas de esta causa.

**Segundo:** Que se contestó la demanda en los siguientes términos.



En primer lugar, y en forma previa a la contestación, opone la excepción de litispendencia parcial en relación a los hechos del N° 3 del libelo de denuncia. La excepción de Litispendencia se opone formalmente respecto a todos los hechos contenidos en el N° 3 del libelo de demanda, denominado “ACTOS DE DISCRIMINACIÓN”, pues tal como reconoce la propia demandante en la página 19 de su libelo, todas las discriminaciones detalladas en el referido punto son materia de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente entre las mismas partes, tramitada con el Rit T-72-2021. La propia demandante dice en el párrafo antepenúltimo de la página 19 del libelo: “Es evidente que la persona de mi representado se transformó en una complicación para su empleador y personas con intereses creados, motivo por el cual no solo fue blanco de las discriminaciones detalladas en el punto N° 3 precedente, por lo que se hizo necesario interponer en noviembre de 2021 una denuncia por vulneración a la honra y a la no censura previa durante la vigencia de la relación laboral, denuncia que se sigue ante este mismo tribunal con el RIT T – 72 -2021.”, por lo que solicita tener por interpuesta excepción de litispendencia parcial con respecto a los hechos que se narra en el libelo ocurridos durante la vigencia de la relación laboral.

En segundo lugar, en la denuncia se invocan hechos ocurridos en el año 2020 y a principios del año 2021 (N°2 del libelo y 3.4 de la página 8 del libelo), supuestamente ocurridos en enero de 2021 (N° 3.1 del libelo), hechos ocurridos en julio de 2021, (N° 3.4 de la página 5 de la demanda). Los hechos narrados no constituyen ninguna distinción, preferencia o exclusión del demandante, es decir, no se relacionan con una discriminación ni pueden constituir discriminación, tanto que en la causa Rit T-72-2021, se invocan como fundamentales de otras garantías constitucionales, no se alegan como conductas discriminatorias. Ninguno de estos hechos se relaciona entonces de modo alguno con los hechos del despido, ni sirven para fundarlo, ni son la causa remota de, es decir, no son coetáneos con el despido ni se relacionan íntimamente con él, por lo que solicita tenga por opuesta la excepción de caducidad y así lo declare no considerando los hechos anteriores a septiembre de 2021 como fundantes de la acción de tutela con ocasión del despido.

Respecto al punto 3.4 de la denuncia como Actos de discriminación que anteceden al despido son falsos, pero tampoco constituyen actos de discriminación, tanto que ni siquiera señala respecto de quien existiría diferencia, preferencia o exclusión respecto de ninguna otra persona.

Todas las conclusiones que expresa la denuncia en el libelo no están fundadas en actos de la Universidad como institución y no tienen fundamento, no es verdad que la Universidad use imputaciones como cortinas de humo para encubrir las verdaderas razones de una conducta ilegítima con el despido, lo implica juzgar una intención. Se acreditará que el actor incurrió en los hechos que motivaron su despido, el que es absolutamente fundado y justificado.



En cuanto a las referencias que el libelo hace al despido, es falso de falsedad absoluta que el actor sólo se hubiese enterado de él el 02 de diciembre de 2021, tanto que no alega acá ni en la demanda subsidiaria que no se hubiese cumplido con la formalidad legal para despedirlo y, finalmente, reconoce que el despido fue el 18 de noviembre de 2021.

Que el despido del Sr. Oscar Galindo se funda en graves hechos detectados en relación a su administración, que se expresaron con detalle en la carta de despido e incluso son actualmente objeto de una querrela criminal por administración desleal que se tramita en el Juzgado de Garantía de Valdivia, por lo que el único fundamento del mismo son esos hechos y conductas del propio denunciante; sin embargo, demostrará además que su representada no ha discriminado de modo alguno al demandante, ni ha actuado en represalia en su contra. Esta decisión, previa constatación de los hechos, se adoptó por el Consejo Académico, del cual el rector forma parte y vota, el día 17 de noviembre de 2021 y se comunicó al denunciante y se formalizó a primera hora del día siguiente, el 18 del mismo mes y año.

Respecto a la estructura de la Universidad señala lo siguiente:

1.- Universidad Austral de Chile no es una empresa como cualquier otra, es una institución de Educación Superior compleja, que debe cumplir con excelencia en labores de docencia o enseñanza a profesionales de diversas áreas; debe desarrollar una rigurosa y exigente labor de investigación científica y debe tener contacto con la comunidad a la que sirve, es decir, debe realizar una permanente labor de difusión pública del conocimiento que se desarrolla en su interior. Lo que antes se denominaba “extensión” y hoy se denomina “vinculación con el medio”.

2.- Para desarrollar estas tres funciones la UACH se ha dotado de una estructura organizacional muy particular: Existen tres cuerpos colegiados que son el Directorio, el Consejo Académico y el Consejo Superior Universitario, cada uno de ellos con sus propias funciones y atribuciones estatutarias. Todos ellos actúan como órgano, conforme a los quóruns que corresponde, por lo tanto, actúan y sólo se manifiestan a través de acuerdos o comunicados válidamente aprobados por las mayorías que en cada caso correspondan y se registran en sus actas, por el Secretario General de la UACH, quien actúa como ministro de fe.

La máxima autoridad unipersonal es el Rector, quien representa legalmente a la Corporación y además es el superior jerárquico de todo el denominado Equipo de Rectoría, conformado por el Prorector, el Secretario General y los Vicerrectores. El único órgano de la administración que no está subordinado al Rector es la Contraloría, por cuanto el cargo de Contralor es de exclusiva confianza del Directorio, quien lo nombra y lo destituye.

3.- El Consejo Académico, de acuerdo a lo establecido en el artículo 37 de los Estatutos de la Corporación, es el organismo superior de la Corporación en materias académicas. En virtud de ello, su función primordial es la de fijar políticas





sectoriales, orientar, coordinar y controlar la labor académica de la Universidad, en conformidad con las políticas y planes de desarrollo corporativos aprobados de acuerdo a estos Estatutos y, conforme establece el artículo 39 de los Estatutos está conformado o integrado por el Rector, quien lo presidirá, el Prorrector, los Decanos, los Vicerrectores, tres Profesores Titulares, dos Profesores Asociados y un Profesor Auxiliar, elegidos por todos los académicos de las tres primeras categorías, un representante de los estudiantes de pregrado, elegido por sus pares, un representante de los estudiantes de postgrado, elegido por sus pares, y el Secretario General, sólo con derecho a voz.

c) Dicho lo anterior, y sin perjuicio de lo que se expresó al narrar los hechos, durante la relación laboral no existe acto alguno de la Universidad que signifique discriminación del demandante y no es verdad que la situación relacionada con su cónyuge, los hechos publicados por terceros en la prensa, su renuncia como Rector, ocurrida en enero de 2021, tenga alguna relación con la terminación de su contrato de trabajo.

Luego en forma acabada, transcribe la carta de aviso de termino de contrato de trabajo, expresando que todos sus fundamentos serán probados por ser efectivos, sin que exista vulneración de las garantías fundamentales invocadas, ni represalias, por lo que solicita tener por contestada la demanda principal, que se rechace en todas sus partes, con costas, declarando que no existió vulneración de garantías constitucionales del demandante, rechazando las peticiones formuladas en su libelo.

Respecto a la demanda subsidiaria, en base a los mismos antecedentes expuestos en la contestación de la demanda principal y algunos novedosos, pide tener por contestada la demanda subsidiaria de despido injustificado y solicita no se le dé lugar en todas sus partes, declarando expresamente justificada la terminación del contrato de trabajo del demandante y las causales invocadas, negando lugar además al resto de las peticiones en la forma expuesta en esta contestación subsidiaria todo ello con costas.

**Tercero:** Que se efectuó el llamado a conciliación el cual no prosperó, fijándose a continuación los hechos substanciales, pertinentes y controvertidos.

1.- Fecha de inicio de la relación laboral. Hechos y circunstancias.

2.- Efectividad que la parte demandada cometió actos de discriminación en contra del denunciante en los términos que se encuentran detallados en la denuncia. Hechos y circunstancias.

3.- Efectividad que la demandada incurrió en actos de represalia en los términos que están detallados en la demanda. Hechos y circunstancias.

4.- Justificación del despido, en los términos detallados en la carta de vinculación. Hechos y circunstancias.



5.- Efectividad que el demandante con motivo de los actos de vulneración sufrió un daño moral con ocasión del despido indemnizable en los términos detallados en la demanda. Hechos y circunstancias.

6.- Procedencia y en su caso, efectividad del pago de las siguientes prestaciones:

a.- Feriado proporcional y feriado legal adeudado.

b.- Décimo tercer sueldo adeudado.

7.- Efectividad de qué existe otra causa seguida entre las mismas partes en donde se invocan los mismos hechos y se piden las mismas prestaciones.

8.- Efectividad de que las partes pactaron que, para el caso del término de la relación laboral, las indemnizaciones a pagar no considerarían los topes legales.

**Cuarto:** Que la demandante presentó las siguientes probanzas.

**Documental.**

1.- Carta solicitud de renuncia de 6 de enero de 2021.

2.- Comunicado de rectoría, 6 de enero 18.42 horas.

3.- Hilo de correos electrónicos asunto "Solicito comunicado urgente"

4.- Correo electrónico asunto Comunicado de Decanos y consejeros no inhabilitados y carta adjunta.

5.- Hilo de correos electrónicos asunto "por solicitud de renuncia"

6.- Hilo de Correo electrónico asunto Comunicado Importante Del Decano Al Consejo Fci

7.- Correo electrónico asunto "solicitud de remoción del rector" y su archivo adjunto que contiene la solicitud misma dirigido a la Secretaria General el 14 de enero de 2021.

8.- Carta de 15/01/2021 de don Oscar Galindo a el Sr. Francisco Luzzi.

9.- Hilo de correos electrónicos asunto "Posterga visita"

10.- Hilo de correos electrónicos asunto "Reunión de Instituto"

11.- Hilo de correos electrónicos asunto "MAGISTER"

12.- Publicación de MYLTHON ALEJANDRO JIMENEZ CASTILLO en diálogo académico de 11/06/2021.

13.- Correo electrónico de Oscar Galindo asunto Carta Oscar Galindo a Hans Richter y la correspondiente carta adjunta.

14.- Hilo de correos electrónicos asunto "SALUDOS".

15.- Hilo de correos electrónicos asunto consulta.

16.- Hilo de correos electrónicos asunto publicación carta adjunta.



- 17.- Hilo de correos electrónicos distribución de carta. Y archivo adjunto de la carta.
18. Correo electrónico asunto saludos de Gonzalo Portales de 21/07/2021.
- 19.- Hilo de correos electrónicos asunto un saludo de Esteban.
- 20.- Carta N° 30/2021 de 22/01/2021.
- 21.- Carta abierta publicada por el Diario Austral por don Oscar Galindo con fecha 04/09/2021.
- 22.- 5 pantallazos de WhatsApp de conversación con don Miguel Millar Peque.
- 23.- Pantallazo de mensajería de WhatsApp con Jorge Manzano.
- 24.- 2 pantallazos de WhatsApp de conversación con Francisco Luzzi.
- 25.- Pantallazo de bloqueo de casilla electrónica.
- 26.- Sesión ordinaria de directorio de 18/07/2019 aprobada con fecha 22/08/2019.
- 27.- Reglamento de Intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria.
- 28.- Reglamento de Investigaciones Internas.
- 29.- Reglamento sobre Procedimiento de Convenios y Contratos de la Universidad Austral de Chile.
- 30.- Reglamento sobre funcionamiento del Directorio de la Universidad Austral de Chile.
- 31.- Reglamento sobre conflictos de interés y violación de secretos en la transferencia tecnológica.
- 32.- Reglamento de uso y mantención del Correo Electrónico Institucional Universidad Austral de Chile.
- 33.- Actas de sesión extraordinaria de junta general de socios 25 de noviembre 2004 y sesión extraordinaria de junta general de socios 26 abril 2005.
- 34.- Sesión extraordinaria del Directorio de 22/03/2018 aprobada 19/04/18.
- 35.- Sesión ordinaria de directorio de 27/09/18 aprobada 18/10/2018.
- 36.- Sesión Ordinaria del Directorio de 18/07/2019 aprobada con fecha 22/08/2019.
- 37.- Sesión extraordinaria de consejo académico de 21/06/2020 aprobada con fecha 21/10/2020.
- 38.- Sesión extraordinaria de consejo académico de 14/10/2020 aprobada con fecha 24/03/2021.
- 39.- Comparendo reclamo N° 1401/2021/1494.



- 40.- Carta de aviso de término de contrato emitida 18/11/2021.
- 41.- Formulario anexo de admisión de cartas/notas ingresadas por gestión documental ingresada a la Inspección del Trabajo con fecha 19 de noviembre de 2021.
- 42.- Denuncia en contra de las autoridades de Universidad Austral de Chile ante la Inspección del Trabajo.
- 43.- Liquidaciones de remuneraciones de noviembre 2020 a octubre de 2021.
- 44.- Hilo de correos electrónicos asunto museo humano.
- 45.- Correo electrónico de Carlos Carnevali asunto contrato de trabajo.
- 46.- Correo electrónico de Carlos Carnevali asunto Remuneración Mario Irrázaval.
- 47.- Publicación de 14 de diciembre de 2021 de Radio Biobío Ex rector de la Universidad Austral de Chile tilda su desvinculación de arbitraria, persecutoria e ilegal.
- 48.- Publicación en Diario de Valdivia de 13/12/2021 Ex rector de la Universidad Austral de Chile es totalmente desvinculado de la institución.
- 49.- Publicación en el medio electrónico el Mostrador “Universidad Austral construirá Museo Humano con obras del artista Mario Irrázaval”.
- 50.- Publicación en Diario Universidad Austral de Chile “Sr. Carlos Montt fue reelegido presidente del directorio”.
- 51.- Publicación en el Diario Universidad Austral de Chile “En Valdivia construirán Museo Humano con obras del artista Mario Irrázaval”.
- 52.- Publicación Río en Línea de 13/12/2021 Universidad Austral de Chile desvincula a ex Rector Oscar Galindo por hechos ocurridos durante su gestión.
- 53.- Correo electrónico de Carlos Carnevali a Jaime Irrázaval de 16 de agosto del año 2019.
- 54.- Hilo de correos electrónicos asunto Mario Irrázaval.

**Documento prueba nueva:**

- 55.- Informe de la Policía de Investigaciones de Chile de la Brigada de Delitos Económicos de Valdivia que se encuentra a folio 161.

**Causas a la vista:**

- a.- Rit T-3-2021, el acta de la audiencia preparatoria.
- b.- Rit T-72-2021, la demanda y contestación.

**Exhibición de documentos:**



- 1.- Contrato de trabajo y todos sus anexos.
- 2.- Expediente o carpeta de vida laboral del denunciante, correspondiente a todo el período trabajado.
- 3.- Contrato colectivo vigente al momento del despido del demandante, suscrito con el Sindicato de Docentes de la Universidad Austral de Chile.

**Oficios:**

- 1.- Superintendencia de Educación Superior.
- 2.- Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.
- 3.- AFP Habitat y AFP Cuprum.

El Tribunal los tiene por incorporados.

**Otros medios de prueba:**

Videos 1, 2 y el 4.

- 1.- Extracto de programa de Radio UACH especial república de los ríos consejo académico de 26/08/2021. [https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=zgOyBUzpj8&ab\\_channel=RadioUACH](https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=zgOyBUzpj8&ab_channel=RadioUACH)
- 2.- Extracto de programa radial campus sustentable radio Uach de 08/07/2021.  
[https://www.youtube.com/watch?v=RMEGWv8ZOvs&ab\\_channel=RadioUACH..](https://www.youtube.com/watch?v=RMEGWv8ZOvs&ab_channel=RadioUACH..)
- 4.- Extracto de vídeo Presidente del SINDOC participó en sesión de Comisión de Educación de la Cámara que analizó “la compleja situación que atraviesa la UACH”.  
<https://sindocuach.cl/wp/2021/03/23/presidente-del-sindoc-participoensesion-de-comision-de-educacion-de-la-camara-que-analizo-la-complejasituacionque-atraviesa-la-uach/>.

**Absolución de Posiciones:**

Raúl Alejandro Pilquimán Vera, quien señala que es el jefe de personal de la demandada, que el Sr. Galindo tuvo diversos cargos en la universidad entre ellos el de Rector, renunciando, no estando enterado de tantos antecedentes debido a que estuvo un periodo importante con licencia médica.

**Testimonial:**

- 1.- Cesar Gustavo Pino Soto, cédula de identidad N° 12.553.142-3, quien previamente juramentado, declaró que el procedimiento para hacer clases de postgrado se tramita en el nivel de sede y luego en el nivel central, ya que trabajó en Puerto Montt. Conoció al actor, cuando él era vicerrector académico; trabajó en la UACH hasta fines del 2020, en ese tiempo el Sr. Galindo era Rector y el testigo Vicerrector Económica. Recuerda que había personas que hacían clases de postgrado, sin saber el estado de acreditación de docente. Conoce el caso UACH, que se origina por la declaración de una profesora por medio de una carta



referente a autoridades de la universidad, en que se encontraba el ex Rector y otras autoridades incluida la esposa del Sr. Galindo. De la declaración de la profesora se enteró porque la carta estuvo en las redes sociales y se disgregó a la comunidad universitaria. Las medidas que se tomaron fue la realización de una investigación decisión del Sr. Galindo, la que se realizó por la Contraloría interna y una empresa externa. Tomó conocimiento de la investigación en forma íntegra, siendo los resultados de las investigaciones, respecto de la externa no había conclusiones y en el informe interno también había algo parecido una revisión, pero si había conclusiones, determinándose una sola responsabilidad sin que se aplicara responsabilidad al Sr Galindo y la señora Zita. En la investigación externa no aparecían conclusiones ni responsabilidades. El plan de financiamiento nace por el requerimiento de unidades que querían mejoramiento en su infraestructura desde las facultades, se gestó incluso antes que él llegara al cargo de Vicerrector, gestionándose créditos bilaterales con dos bancos y dos empresas de seguros estadounidenses, se formó un fondo de inversión para financiar infraestructura y el proceso de modernización, provocando un impacto en la situación económica fue la existencia de disponibilidad de recursos para sus fines, sin afectar la deuda de la universidad ampliándose eso si el plazo de la deuda, pagando una cuota muy similar a la que pagaba hasta ese momento, margen de 4.400 a 4.700 millones de pesos servicio de deuda, manteniéndose en esa misma trayectoria, lo que se logró desde el punto de vista técnico a la hora de realizar el modelo para que se mantuviera en dicho rango.

La universidad después de la implementación del plan no tuvo un impacto significativo, pero si obtuvo nuevos recursos, sin afectar en forma significativa en la solvencia de la UACH. Existen canales por los cuales los directivos transmiten ciertas materias, siendo esos canales la Unidad de Relaciones Públicas, por lo que se canaliza tal aspecto, lo que se materializa mediante correo electrónico destinado a la comunidad académica, teniendo accesos solo directivos. Existe a disposición de la comunidad universitaria la Radio UACH existiendo un administrador, sin recordar claramente dentro del organigrama parece que depende de relaciones públicas. Conoce a Esteban Rodríguez, quien es académico de origen uruguayo, con una intensa labor dejando un importante legado en la universidad; conoce a Carlos Montt quien era el presidente del directorio cuando él formaba parte del equipo de rectoría, desde el 2015 hasta fines del 2020. Respecto del contrato colectivo de los docentes, sabe lo general no lo específico participando en dos negociaciones colectivas, recibiendo los beneficios las personas sindicalizadas y los que no lo están.

Los cálculos del finiquito para quienes tenía un contrato posterior a 1981, once meses de remuneración actualizada y si tenía más de ese periodo 3 años se contabilizaba como un mes más, siendo las bases de cálculo la última remuneración del profesor, no recuerda si se aplica el tope de las 90uf lo sabe por el cargo que desempeñó. El procedimiento para despedir a un académico consiste



en un proceso de investigación y tenía que pasar por una instancia colegiada que es el Colegio Académico. La Contraloría investigaba luego de eso va donde se requirió y se discute bajo consejo académico y luego de analizado por dicha instancia ellos votan si procede o no. Lo que sabe es que el Sr. Galindo no está trabajando siendo difícil reinsertarse laboralmente.

A las preguntas del demandado, recuerda un reglamento de investigación interna, pero no su número. No se puede despedir sin investigación interna, sin recordar si fueron investigados diversas personas nombradas. Reconoce como documento oficial el Reglamento 484 del 2016, leyendo el artículo se entiende la posibilidad de excepción para terminar el contrato de trabajo. Señala que demandó por tutela laboral a la UACH, terminado su contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

2.- Carlos Carnevali Dickinson, cédula de identidad N° 13.260.6927, quien previamente juramentado señala que, para realizar cursos de postgrado no sabe mucho ya que cada una de las unidades lo majea; hizo clases de diplomado y magister y solo le pidieron su curriculum. Conoce el caso UACH, porque era director jurídico y se inició por una denuncia anónima por mal uso de recursos, utilización de parientes en contra de diversas autoridades y doña Zita Muñoz, Cesar Pino, Asunción de la Barra, Carlos Montes y Oscar Galindo, recuerda que eran 10 o 12 paginas. Se recibió la denuncia y se ordenó a contraloría de la universidad que se iniciara un sumario de acuerdo al reglamento que todos los miembros de la universidad se encuentran regidos. Contraloría es independiente de todo otro órgano de la universidad, y además el Consejo Académico ordenó una investigación forense.

Continúa, declarando que, se generó un clima en la universidad complejo de repudio, lo que se produjo desde el momento de la denuncia, siendo los resultados de la auditoria ya que estudió el informe dentro del contrato de prestaciones y a opinión de título personal faltó que se investigaran ciertas denuncias respecto a los familiares y la injerencia del vicerrector en una materia, complementando el informe y su calidad no era bueno al no tener conclusiones, no sabiendo lo resuelto por la contraloría por el clima de desconfianza, no teniendo conversaciones ni siquiera informales ya que la Dirección Jurídica depende de Rectoría y ya estaba fuera del cargo de Director.

El objetivo de la auditoria externa era determinar si los hechos eran ciertos, pero a pesar de su deficiencia dos aspectos eran constatados la falta de respaldo de gastos del vicerrector y omisión parte del presidente del directorio respecto de un crédito de gran magnitud, sin determinar responsabilidad del Sr. Galindo. Existe una unidad de relaciones públicas, tiene página web, correo electrónico a la comunidad universitaria de carácter institucional, haciendo uso dicha unidad pero que se utilizaba en forma amplia incluso cuatro correos al día. Existe un medio de comunicación masiva la radio UACH en el que participan personas de la comunidad universitaria y de Valdivia, escuchándola regularmente al tenerla en



sus redes sociales, sin saber si existe un reglamento para quienes puedan ir a la radio.

Conoce a Esteban Rodríguez, un académico de la universidad destacado profesor emérito siendo reconocido a nivel nacional e internacional, porque era un investigador que era muy citado en el campo de la medicina. Conoce los detalles del museo humano a partir de obras de un connotado escultor nacional. Fue a Santiago junto a Carlos Montt y el Rector Galindo y la Fundación que cubre las obras de Mario Irarrázaval, viéndose en la reunión el tema jurídico como un comodato o una cesión, manifestando cada una de las partes sus aprehensiones, discutiéndose los detalles, siendo contratado don Mario Irarrázaval con contrato de trabajo quien quería que el museo fuera donde se presentara su obra, involucrándose con la finalidad que se construyera el museo, estando muy entusiasmado. Cuando dejó el cargo de Director Jurídico una de las cosas que hizo ver que estaban corriendo los plazos del contrato de comodato como prevención, tomando conocimiento que el proyecto no sigue por la prensa y que la Universidad Católica iba a realizar el proyecto.

Carlos Montt fue presidente del directorio debe ser desde el año 2008 hasta cuando presentó su renuncia a fines del año 2020 o comienzo del 2021. La universidad es corporación de derecho privado, el rector tiene la representación legal firma todos los contratos, puede delegarlos como atribución amplia, pero ciertas facultades se limitan a los órganos colegiados, necesitando su autorización como por ejemplo terminar un contrato de trabajo por necesidades de la empresa el Directorio debe aprobarlo solo por dicha causal, contratos a título gratuito, sobre cierto monto una serie de facultades que son taxativas, despedir a un académico se requiere acuerdo del Consejo Académico, el comodato por ende debía ser autorizado por el Directorio ya que la inversión era de 1600 millones de pesos.

Del contrato colectivo de trabajo sus beneficios históricamente se aplican a todos los trabajadores participando en diversas negociaciones con los dos sindicatos, desconociendo el contenido del actual contrato colectivo. Respecto del termino de relaciones laborales el contrato colectivo señala que hay un beneficio para el retiro ya que al cumplir cierta edad; respecto a los trabajadores posterior a 1981 no se aplica los 11 años ya que se agrega un mes por tres años, sin tope sin aplicar las 90 uf, siendo el procedimiento para despedir a un académico aprobado por el Consejo Académico no pudiendo hacerlo solo por el Rector, si hay falta funcionaria debe efectuarse una investigación por incumplimiento de obligación funcionaria o por investigación por acoso sexual, debe pasar por el Consejo Académico. El reglamento de investigación se aplica a todos, siendo las etapas de investigación interna que lo realiza la Contraloría interna, consistente en una denuncia, se investiga, se formulan cargos, se notifica se realizan los descargos, plazo de prueba, se puede dictar prueba, propuesta de fiscal Contralor propone sanción al Rector y este no puede efectuar el despido sin aprobación del Consejo Académico. Sabe que fue despedido al Sr. Galindo, no sabe si tiene un nuevo





trabajo, siendo la comunidad universitaria pequeñísima, considerando poco probable que lo contraten.

A las preguntas del abogado de la demandada, señala que desde el año 2010 hasta el 2021 fue Director Jurídico, nombrándolo Víctor Cubillos y ante trabajó con el Rector Atmann. Señala que participó en la redacción del reglamento de investigación, y que existe una norma para remover a un académico para casos graves, sin que se aplicara antes. No sabe si el despido del rector fue aprobado por el Consejo Académico. Señala que no tiene acceso al link dialogo académico, durante el caso UACH, si hubo correos de rectoría.

**Quinto:** Que la parte demandada, presentó las siguientes probanzas.

**Documental:**

- 1.- Contrato de Trabajo de Oscar Galindo de fecha 29 de agosto de 1995.
- 2.- Anexos de contrato de Oscar Galindo.
- 3.- Extracto de acta punto reservado sesión extraordinaria de consejo académico de 17 de noviembre de 2021, donde acuerda el despido del demandante.
- 4.- Carta de despido con comprobante de envío por correo de fecha 18 de noviembre de 2021.
- 5.- Comprobante de aviso de despido a la Inspección del Trabajo, de fecha 18 de noviembre de 2021.
- 6.- Correo del Director de Personal, Guido López, de 18 de noviembre donde informa al actor su despido y correo del Director Jurídico al rector de 18 de noviembre de 2021 donde da cuenta de que el actor fue informado ya de su despido.
- 7.- Comunicación interna N°14424, del Secretario General a los integrantes del Consejo Académico, dando cuenta del cumplimiento del acuerdo del Consejo de fecha 18 de noviembre de 2021.
- 8.- Hoja de vida laboral del demandante.
- 9.- Registro de Vacaciones del demandante.
- 10.- Estatutos de la Universidad donde aparecen las normas que regulan el funcionamiento de la misma y sus distintos cuerpos colegiados.
- 11.- Memoria Anual de 2019, donde aparece el organigrama y se explica la relación que existe entre los diversos órganos de la Universidad.
- 12.- Reglamento N° 484, de 24 de octubre de 2016 sobre Investigaciones Internas.
- 13.- Reglamento 567, de 24 de noviembre de 2015 sobre Uso y Mantención de Correo Electrónico Institucional.



- 14.- Reglamento N° 013, de 02 de mayo de 2012 sobre Procedimientos de Convenios y Contratos de la Universidad Austral de Chile.
- 15.- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Universidad Austral de Chile.
- 16.- Acta de Directorio de 23 de agosto de 2018 en la que se trata el tema del Museo de obras del escultor Mario Irarrázaval.
- 17.- Acta de Directorio de 18 de octubre de 2018 en la que se trata el tema del Museo de obras del escultor Irarrázaval.
- 18.- Acta de Directorio de 18 de julio de 2019 en la que se trata el tema del Museo de obras del escultor Irarrázaval.
- 19.- Acta de Directorio de 26 de septiembre de 2018 en la que se trata el tema del Museo de obras del escultor Irarrázaval.
- 20.- Cadena de correos director de Museología, Juan Carlos Olivares, Director de Personal, Guido López y Director Jurídico, Alejandro Durán, entre el 22 de octubre 2021 y el 12 de noviembre de 2021.
- 21.- Cadena de 4 Correos entre el Director Jurídico, Alejandro Durán, y Director de Personal, Guido López de 15 de noviembre de 2021.
- 22.- Correo de la directora de Tecnologías de Información, en que informa al director Jurídico de la forma y razón del bloqueo de correo electrónico Institucional del demandante.
- 23.- Acta de la Comisión de Presupuesto del Directorio de la Universidad de fecha 17 de enero 2019.
- 24.- Documentos relativos al despido del trabajador Jaime Aqueveque Ñanco.
- 25.- Carta de despido de la trabajadora Carolina Carrillo.
- 26.- Extracto de acta punto reservado sesión extraordinaria de consejo académico de 08 de septiembre de 2021, donde acuerda el despido de Juan Carmona Herrera.
- 27.- Extracto de acta punto reservado sesión extraordinaria de consejo académico de 21 de julio de 2021, donde acuerda el despido de Carlos Hernández Zavala.
- 28.- Contrato de Trabajo de Mario Irarrázaval, de fecha 20 de agosto de 2019.
- 29.- Liquidación de Remuneraciones del mes de octubre de 2021, de Mario Irarrázaval.
- 30.- Liquidación de Remuneraciones del mes de noviembre de 2021, de Mario Irarrázaval.
- 31.- Liquidación de Remuneraciones del mes de diciembre de 2021, de Mario Irarrázaval.



32.- Término de Contrato de Mutuo Acuerdo con Mario Irarrázaval, de fecha 13 de enero de 2022.

33.- Finiquito de Contrato de Mario Irarrázaval.

34.- Contrato de Comodato celebrado con la Fundación Piedra Viva de Peñalolén y la UACH de fecha 20 de agosto de 2019.

35.- Término de Contrato de Comodato celebrado con la Fundación Piedra Viva de Peñalolén y la UACH de fecha 12 de enero de 2022.

36.- Comunicado del demandante de lo ocurrido en sesión de Consejo Académico de 06 de enero de 2021.

37.- Decreto N° 023, de 31 de marzo de 2022, sobre ingresos y gastos de la Universidad Austral, en el cual se regula el bono demandado por el actor.

38.- Información publicada en el diario El Mercurio de fecha 05 de febrero de 2021 en que se incluye declaración del Consejo Académico de la Universidad.

39.- Copias de la denuncia efectuada por la Universidad en contra del demandante.

40.- Copias de la Querella interpuesta por la Universidad en contra del demandante.

41.- Resolución de la causa rol N° 1560-2022 del Juzgado de Garantía de Valdivia que admite a trámite la querella.

42.- Copia de la demanda de causa RIT T-72-2021, caratulada "Galindo con Universidad Austral de Chile".

El abogado de la parte demandada retira el documento N° 3 del acta preparatoria y el Tribunal lo tiene presente.

#### **Otros medios de prueba:**

El abogado de la parte demandada señala que no va a incorporar el Video de la Sesión del Consejo Académico de la Universidad de fecha 06 de enero de 2021, ya que está transcrito por su contradictor en su prueba.

#### **Oficios:**

1.- Juzgado de Garantía de Valdivia.

2.- Fiscalía de Valdivia.

3.- Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia.

#### **Causas a la vista:**

a.- Rit T-18-2021 caratulada "Pérez con Universidad Austral de Chile"; demanda y contestación.



b.- Rit O-226-2021 caratulada “Carmona con Universidad Austral de Chile” demanda y contestación.

c.- Rit T-72-2021 caratulada “Galindo con Universidad Austral de Chile”, demanda y contestación, minuta de prueba y prueba documental.

**Testimonial:**

1.- Luis Alejandro Durán Roubillard, 9.907.195-8, quien previamente juramentado, declaró que comenzó a trabajar a honorarios para luego ir asumiendo nuevos cargos, para a contar del año pasado asumir por concurso público el cargo de Director Jurídico de la universidad, asesorando ante además a la universidad en juicios laborales previo a asumir en propiedad el citado cargo. Respecto al Sr. Galindo lo conoce incluso en el ámbito personal, porque le hizo clases de castellano a su esposa. Señala que el Director de Museología envió correos y vio la nómina de trabajadores encontrándose don Mario Irarrázaval sorprendiéndose por el monto de su sueldo ascendente a dos millones de pesos aproximadamente provocándole distorsión respecto a los demás trabajadores, ya que don Mario no se sabía qué hacía, solicitando que le expliquen que hace ese trabajador, respondiéndole Guido López, que el contrato proviene de un convenio que lo vio Dirección Jurídica y que el monto que se pagaba estaba centralizado.

Juan Carlos Olivares le envía un correo y le consulta si es cierto y pide que se elimine la adscripción a museología por ser irregular, tomando conocimiento de los hechos, por lo que recopila información pidiendo copia del contrato de comodato y todos sus antecedentes, preguntándole directamente a Guido López, sobre el tema para luego presentar su posición ya que estimó que no se encontraba vinculado el contrato de trabajo con el comodato. Guido López le señaló que todos los contratos de trabajo los firmaba salvo el de don Mario Irarrázaval solo con firma del Rector, sin concurso público. Señala que el contrato debía pasar por la autorización del Directorio al crearse un nuevo cargo ya que nunca existió por lo que se le debió pedir permiso. Lo que autorizó el directorio no fue la contratación del Sr Irarrázaval ni se encontraba en el contrato de comodato para el museo humano, autorizándose el presupuesto para la construcción del museo humano.

Expresa que le envió la información al Rector, determinado que se lleve al Consejo Académico señalando como se encuentra integrado por los 24 consejeros ya que el Sr. Galindo seguía siendo académico y no se puede despedir sin su autorización, habiendo 22 integrantes estando de acuerdo 20 integrantes y dos abstenciones, sin que se realizara una investigación previa por no ser necesario de acuerdo al artículo 31 del reglamento. Que el responsable de armar las tablas del Directorio es su presidente y la generación de un nuevo cargo es la administración que lo genera.

Durante dos años al Sr, Irarrázaval se le pagaron dos millones de pesos sin que efectuara ninguna actividad. Los problemas que generaba su contratación es que era la contraria al ser el representante de la Fundación y contraparte y el segundo



ya que en el mismo comodato representa sus intereses como escultor pudiendo rechazar parte de los proyectos, fiscalizando a la universidad para que cumpla el contrato por lo que no podía ser contratado. El despido del Sr Galindo se materializó mediante la carta certificada no encontrándose actualizado su domicilio, pero al conocerse su domicilio se despacharon las dos cartas certificadas a dos domicilios y un correo electrónico, acompañando la carta de despido, tomándose la precaución que no se bloqueara el correo electrónico.

A las preguntas de la parte demandante, señala que él recibió un correo del Director de Museología Juan Carlos Olivares efectuándole consultas respecto a la situación del Sr Mario Irarrázaval. Que estudio las sesiones del directorio escuchando los audios 4 días, las actas, se entrevistó con personas referentes al caso estimando solo que, hacia su trabajo, no conociendo el tema a diferencia del antiguo Director el Sr. Carnevali, la gravedad de los hechos lo realizó el Rector y luego el Consejo Académico, en base a la información que se puso a disposición de tales entes. Respecto a los fondos no conoce ningún caso en que se utilicen fondos para poder realizar contratos de trabajo.

2.- Francisco José Luzzi Horn, 7.826.656-2, quien previamente juramentado, señala que es actualmente presidente del directorio de la UACH, conoce el proyecto museo humano siendo necesario presentarlo al Directorio por los montos. Don Mario Irarrázaval fue presentado como el artista del proyecto de comodato, cuando se crea un nuevo cargo en la universidad si es laboral pasa por el directorio, lo que se refiere a cualquier trabajador, si es un contrato de honorarios en dicho caso depende del monto de los honorarios que pueden estar en glosa presupuestaria. Don Mario Irarrázaval fue contratado por contrato laboral, sin pasar por el directorio, siendo sus funciones de curaduría sin tenerlo claro, hablándose solo del comodato al directorio.

3.- Juan Andrés Varas Braun, quien previamente juramentado señala que, tiene relación contractual con la UACH desde el año 1993, específicamente a la facultad de ciencias jurídicas desempeñando distintos cargos y en lo específico asistió al Consejo Académico en el cual se despidió al Sr. Galindo, previa convocatoria reservada en la facultad de ingeniería en noviembre del año 2021. La dinámica como es usual expresa los motivos, partiendo por el Sr Rector y luego el Director Jurídico, para pasar a un proceso de discusión y votación sin que hubiera votos de apoyo al Sr Galindo. Salvo situaciones de acoso y discriminación, el estatuto de la UACH señala que un despido de un académico debe pasar por el consejo académico, requisito indispensable para proceder al término de la relación laboral. El Sr. Galindo llevaba muchos años en la UACH, ejerciendo como profesor de la facultad de filosofía y humanidades.

El fundamento del despido se produjo por un hallazgo del Director de Museo entrante pidió una nómina del personal adscrito a esa unidad, llamándole la atención del integrante Mario Irarrázaval a quien no conocía y que había sido contratado por el Sr. Galindo, por lo que se hizo las consultas a la Dirección



Jurídica, se hizo un acopio de antecedentes, verificándose que no se encontraba autorizado obligándose a pagar UACH la renta, pero el trabajo se haría una vez realizado el Museo. Le sorprendió que el contrato de trabajo estuviera firmado solo por el Rector y no por el jefe de personal, aunque si el Rector está facultado para ello. La merma patrimonial fue de sesenta millones de pesos y se expusieron los documentos en pantalla gigante, pudiendo revisar el contrato de comodato y el contrato de trabajo, los términos de la relación del artista, fundación y UACH.

El consejo decidió que era irregular porque el contrato de trabajo no era pura y simple, en segundo lugar, los cargos nuevos debe autorizarlos el Directorio los que generen un nuevo cargo, en tercer lugar, el consejo debatió sobre la triple calidad le generaba a Mario Irarrázaval, el artista, representante de la fundación y trabajador de UACH, por lo anterior, tuvo que mediar para terminar el contrato de trabajo y para intentar mantener el museo humano lo que no se logró. La responsabilidad del Rector no es delegable siempre es de él y el consejo estimó que los hechos que se le estaban dando cuenta de las obligaciones fiduciarias del cargo. La sesión del consejo académico fue reservada en base a la naturaleza de lo que se iba a discutir, guardándose en secretaría general la cinta o registro de audio y/o video y se hace el acta y en el presente caso se utilizó al consejo estándar y se ve la posibilidad para llegar en ciertos casos a término de mutuo acuerdo o despido como el caso del Sr. Galindo. Recuerda un caso en que se desvinculó a profesor que comercializaba evaluaciones, otro académico se había hecho contratar por otra universidad trabajando en dos casas de estudios, la situación es excepcional pero no única, autorizando el consejo el despido, siendo opositor del actual rector, pero ahora tiene un cargo.

Los apoderados de las partes realizan sus observaciones a la prueba.

**Sexto:** Que respecto a la solicitud de excepción de litis pendencia parcial, el tribunal rechazará dicha petición, fundado en que los hechos contenidos en la presente causa se refieren a un despido con ocasión de garantías fundamentales, a diferencia de la causa T-72-2021, en la cual se refiere a hechos ocurridos durante la relación laboral vigente, en los cuales la propia demandada expresa que no procedería seguir dicha causa al haber terminado el contrato, por lo que se estaría accediendo dos veces a lo solicitado con el innegable perjuicio para la demandada, de que el tribunal no conocería sobre tales hechos, los cuales son relevante en esta causa.

**Séptimo:** Que respecto a la excepción de caducidad, el tribunal estima que es efectivo que solo son hechos que se deben tomar en consideración y que sean sustento de la acción de tutela debe haber ocurrido con una data de sesenta días ante del despido, pero rechazará la excepción en el sentido que el tribunal debe conocer de todos los hechos previos y anteriores con el objeto de contextualizar la situación del actor y determinar la procedencia o no de la vulneración de derechos con ocasión del despido, ya que de aplicarse la postura de la demandada, el



tribunal no podría conocer los antecedentes previos que pudieron o no determinar las consecuencias que se tradujo en el término de la relación laboral.

**Octavo:** Que los hechos que motivaron el despido expresados en la carta de aviso de término de contrato de trabajo son los siguientes.

Valdivia, 18 de noviembre de 2021

Señor  
**Óscar Alejandro Galindo Villarroel**  
Mackenna N°244  
Valdivia

De mi consideración:

Por medio de la presente comunico a usted que con esta fecha y previo acuerdo del Consejo Académico celebrado el día de ayer 17 de octubre de 2021 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 numeral iii) literal d) de los Estatutos de nuestra Universidad, se ha tomado la decisión de poner término inmediato a su contrato de trabajo en virtud de las causales establecidas en el Art. 160 N°1 letra a) y N°7 del Código del Trabajo, esto es “Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones” e “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, en este caso en relación con las obligaciones del artículo 90 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad.

Los hechos que fundamentan su despido y son constitutivos de las causales antes indicadas, son los siguientes:

- 1) Con ocasión de una acuciosa revisión de la base de datos de los funcionarios adscritos a la Dirección Museológica de la Corporación ocurrida a mediados del mes de octubre del presente año, el nuevo Director de Museología don Juan Carlos Olivares detectó en ella la presencia de un trabajador de nombre Mario Irrázabal Covarrubias, contratado desde el 01 de septiembre de 2019 por una remuneración mensual de esa fecha que alcanzaba el monto total de \$2.297.071 brutos, en la Categoría Profesional, para desempeñar el cargo de Experto en Arte en dicha unidad, de manera indefinida. Ante este sorpresivo hallazgo el Director de Museología envió un correo electrónico al Director de Personal con fecha 22 de octubre de 2021, requiriéndole mayores antecedentes respecto de la existencia y presencia del mencionado colaborador en la nómina de la Dirección Museológica, de cuáles serían las funciones que deberían cumplir en dicha repartición y, por otra parte, las razones por las que dicho trabajador no registraba absolutamente ningún tipo de comunicación con quien se supone era el jefe superior de la unidad para la cual estaba contratado, ni tampoco ninguna prestación de servicios a favor de la Universidad.
- 2) Por medio de correo electrónico de fecha 25 de octubre de 2021 el Director de Personal respondió a las consultas formuladas por el Director de Museología expresándole que dicho contrato de trabajo había sido firmado personalmente por usted cuando ejerció el cargo de Rector de la Universidad y, según usted mismo se lo informó al Director de Personal, formaba parte de un convenio implementado por su administración que había sido realizado por la Dirección Jurídica. En el mismo correo electrónico el Director de Personal le informó al Director de Museología que la adscripción a dicha unidad era solo de carácter administrativo, porque el centro de costo contra el cual se pagaba la remuneración de don Mario Irrázabal Covarrubias era centralizado y por lo tanto no se imputaba a la unidad que dirigía don Juan Carlos Olivares.



- 3) Atendido el tenor de esta respuesta, con fecha 26 de octubre de 2021 el Director de Museología envió un nuevo correo electrónico, esta vez al Director Jurídico de la Corporación para consultar respecto de la efectividad de la existencia del referido convenio al que hizo alusión el Director de Personal y en particular la vinculación del mismo con el contrato de trabajo de don Mario Irrázabal Covarrubias. En la misma comunicación electrónica el Director de Museología solicita que esta irregular adscripción administrativa del mencionado trabajador a la unidad a su cargo sea dejada sin efecto, “en virtud del debido respeto y consideración a las instituciones universitarias y los reglamentos y maneras de hacer existentes”.
- 4) Mediante correo electrónico de fecha 04 de noviembre de 2021, el Director Jurídico emite su respuesta explicando que el convenio o contrato al que hace mención el Director de Personal fue firmado por escritura pública, por el ex Rector Óscar Galindo en representación de la Universidad Austral de Chile en calidad de comodataria, y por los señores Mario y Jaime, ambos Irrázabal Covarrubias, en su calidad de representantes legales de la Fundación Piedra Viva como parte comodatante, en el marco de un proyecto que se espera construir en el futuro llamado “Museo Humano”, en el que se pretende mantener durante un plazo de 30 años una exposición permanente de una colección de obras de propiedad del escultor don Mario Irrázabal Covarrubias y de la Fundación. Respecto a la pregunta en particular en cuanto al contrato de trabajo, el Director Jurídico hizo presente que en el citado contrato de comodato no se estipuló en parte alguna que la Universidad se obligaría a contratar los servicios personales de don Mario Irrázabal Covarrubias, ya fuere bajo la modalidad de servicios profesionales independientes (honorarios) o bajo subordinación y dependencia (contrato de trabajo). Por el contrario, señaló el Director Jurídico que una contratación en los términos consultados no era posible atendido el tenor literal y el sentido de las cláusulas estipuladas en el propio contrato de comodato, además del manifiesto conflicto de interés habido al tratarse del propio escultor propietario de las obras que serían entregadas en comodato, representante legal de la Fundación Piedra Viva de Peñalolén que suscribió dicho contrato como parte comodatante y que además en la referida escritura pública se dejó estipulado que don Mario Irrázabal Covarrubias tenía facultades para supervisar y dar su aprobación a los planos de especialidades y a la labor desarrollada por los especialistas y profesionales contratados por la Universidad para la ejecución del proyecto en cuestión.
- 5) Conocida esta situación por parte de la Dirección Jurídica se recopilaron mayores antecedentes respecto de la manera cómo se produjo la contratación laboral de don Mario Irrázabal Covarrubias y se revisaron las actas de Directorio correspondientes a las sesiones en que usted como Rector de la época expuso ante los directores el proyecto del Museo Humano y solicitó autorización para suscribir el referido contrato de comodato, constatando lo siguiente:
  - a. Usted no le informó al Directorio que contrataría los servicios personales bajo subordinación y dependencia de don Mario Irrázabal Covarrubias con ocasión del contrato de comodato, para un cargo inexistente, que no contaba con partida presupuestaria, a plazo indefinido y para una prestación de servicios condicionada a un hecho futuro e incierto que todavía no ocurre, lo que a la fecha le ha costado a la Universidad una cantidad superior a los 60 millones de pesos en pago de remuneraciones por servicios no prestados.
  - b. Usted envió a la Dirección de Personal la Comunicación Interna N°2827 de fecha 12 de septiembre de 2019, junto con el contrato de trabajo de don Mario Irrázabal





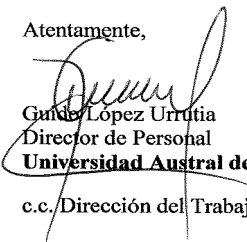
Covarrubias ya elaborado y suscrito por su persona en calidad de Rector con fecha 20 de agosto de 2019, sin llamar a concurso, instruyendo al Director de Personal para que procediera a crear una partida presupuestaria e incluyera la remuneración del trabajador en los presupuestos anuales siguientes, ocultándole a dicho directivo el manifiesto conflicto de interés existente entre las partes y la incompatibilidad con lo convenido en el contrato de comodato, que no contaba con la autorización o el conocimiento previo del Directorio para realizar dicha contratación laboral, que el trabajador percibiría el pago de remuneraciones desde septiembre de 2019 a pesar que usted sabía que no prestaría servicios hasta que la construcción del Museo Humano estuviese terminado, lo que hasta la fecha no ha ocurrido, e imponiéndole a la Universidad en el contrato de trabajo el pago de gastos y cargas que no forman parte de las políticas laborales de la Corporación, entre otras irregularidades o vulneraciones a las normas administrativas y procedimientos para los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal de la Universidad, todas ellas cometidas por usted al suscribir personalmente y ordenar la tramitación del referido contrato de trabajo en la forma antes relatada, abusando de su posición y cargo como Rector de la Universidad, obrando de manera deshonesto, antiética, desleal y con grave incumplimiento de sus obligaciones como trabajador de la Universidad, situación que por la forma de su propio proceder se mantuvo oculta de los controles de la administración de la Corporación hasta esta fecha.

Conforme a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 177 del Código del Trabajo, le informo que su finiquito y el documento de pago por los eventuales haberes que estuvieren pendientes a su favor, se encontrarán a su disposición a más tardar a las 12:00 hrs. del día 30 de noviembre de 2021 en la Notaría Podlech de la ciudad de Valdivia o en otro lugar a convenir, para su debida ratificación y firma.

Sírvase encontrar adjuntos a la presente los certificados que acreditan el pago íntegro de todas sus cotizaciones previsionales y de seguridad social que se devengaron durante la vigencia de su relación laboral con la Universidad.

Finalmente, ponemos en su conocimiento que enviaremos copia de esta comunicación a la Dirección del Trabajo, dentro del plazo legal.

Atentamente,

  
Guido López Urrutia  
Director de Personal  
Universidad Austral de Chile  
c.c. Dirección del Trabajo



**Noveno:** Que de la lectura de los hechos invocados y los antecedentes que sustentan la denuncia de tutela, el tribunal deber verificar si existen indicios que hagan plausible lo sostenido por el actor respecto a que su despido se ocasionó con vulneración de garantías fundamentales, en específico una discriminación arbitraria de parte de la universidad, atentado en contra de su indemnidad y/o represalias de la autoridad universitaria.

**Décimo:** Que no existen indicios suficientes que acrediten de acuerdo a un estándar de prueba razonable que el despido es vulneratorio de derechos. En primer lugar, es efectivo y no es un hecho controvertido la denuncia efectuada en el denominado “caso uach” y todas las consecuencias que trajo para dicha casa universitaria, de credibilidad, viabilidad económica, con los estudiantes, ante la prensa etc, lo que conllevó a la renuncia del Sr. Galindo como máxima autoridad de la cual había sido elegido en votación al efecto. Lo anterior, es relevante en la presente causa, en el sentido que, para un tercero como este juez, sin tener ninguna vinculación con la entidad universitaria, se pensaría a priori que el actor fue despedido por las graves y presuntas irregularidades que se habrían destapado en la mentada denuncia, lo que no es efectivo, ya que como ha



quedado señalado el despido se produjo por un contrato de trabajo indebido que se analizará a posteriori. Por lo anterior, el único indicio real y serio que se podría intentar sustentar consiste en que como al Sr. Galindo dejó de ejercer el poder dentro de la universidad y con el objeto de que no siguiera como académico, al no ser significativo para las nuevas autoridades ya que su presencia se podría considerar más un perjuicio para la universidad y también con el objeto de acallar las críticas por no existir resultados en la investigación por los presuntos fraudes, se le despide por los hechos descritos en la carta de termino.

Como se expresó, el indicio reseñado es una conjetura, una hipótesis, que puede incluso ser cierta, pero que no pasa de tratarse de una teoría, que no tiene sustentos probatorios en el juicio, ya que los testigos de la demandada, los abogados Durán y Varas de reconocida trayectoria no dieron antecedente alguno que pudiera sustentar tal aspecto, el primero al describir todo el proceso de recopilación de antecedentes para entregarlos al Rector actual, quien tomó la decisión de no hacer un sumario en contra del Sr. Galindo y proponer al Consejo Académico el despido; Varas, quien reconoció la deficiente labor de control a priori universitaria, describió el proceso ante el Consejo Académico, el cual formalmente no puede ser cuestionado. El absolvente, tampoco da luces para poder conocer las verdaderas motivaciones del despido, lo que es lógico que no se puede obtener, ya que como expresó el Sr. Durán al entregar los antecedentes al Rector, e intentar poder saber sobre la intención del despido, señaló que no podía proporcionar tales motivaciones haciendo uso del deber de confidencialidad del letrado con su cliente, siendo en consecuencia meras ideas que no pueden ser conocidas gracias a la habilidad del testigo de no responder tal aspecto relevante, ya que si la máxima autoridad universitaria, se quiso vengar de Galindo, o utilizarlo como chivo expiatorio por el caso uach, o si piensa que debía ser despedido por encontrar muy grave lo sucedido respecto del contrato del Sr. Irrarázaval, solo lo sabe el testigo Durán y el actual rector, ya que dicha autoridad universitaria fue la que propuso el despido sin investigación previa.

**Undécimo:** Que, respecto a los testigos del demandante, estos no contribuyen en nada para la acción de tutela, siendo si muy importantes para la acción de despido injustificado, ya que ambos se refieren al proceso de contrato de trabajo y al contrato de comodato. Respecto a la documental y videos, tampoco existen antecedentes que hagan procedente la acción, ya que no se verifican actos emanados de autoridad universitaria en la cual se atente en contra del Sr. Galindo, tratándose de actos a título personal, tal como se resolvió en causa diversa tenida a la vista, recalándose nuevamente la deplorable decisión del actual Rector de impedir que al actor pudiera dar una entrevista en la radio universitaria, decisión torpe tal como lo dice incluso la prestigiosa docente Yanira Zúñiga de la misma casa universitaria, en audio incorporado, pero que no puede estimarse como un hecho relevante o que sea causal del motivo del despido.



**Duodécimo:** Que respecto a la documental en nada hace variar lo concluido en los considerandos anteriores, ya que lo más relevante se refiere al contrato de trabajo del Sr. Irarrázaval, al contrato de comodato, la carta de aviso de termino de contrato y reglamentación universitaria, que tiene una enorme relevancia para determinar si el despido ha sido conforme a derecho, pero que juicio de este sentenciador no generan un indicio para poder sustentar la acción de tutela. Por lo expuesto, se concluye que no hay antecedentes suficientes para probar una discriminación arbitraria en el despido, tampoco un atentado a la indemnidad del actor o una represalia del empleador, ya que formalmente el despido es correcto, no pudiendo escudriñar en la mente de las máximas autoridades universitarias sobre el motivo del despido, son que existan en consecuencia hechos objetivos que se puedan considerar como vulneratorios, por lo que se rechazará la acción de tutela en todas sus partes.

**Décimo Tercero:** Que el artículo 454 del Código del Trabajo señala “En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas:

1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

No obstante, lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

De la norma expuesta, se desprende que es el empleador el que detenta la carga de acreditar los presupuestos de la causal que invoca en su carta de despido esto es, causales de falta de probidad y de incumplimiento grave del contrato de trabajo, por lo que corresponde analizar por este sentenciador si nos encontramos frente a algunas de las hipótesis de procedencia de la referenciada causal de despido, alterándose en consecuencia la regla general del artículo 1698 del Código Civil respecto a que quien alega un hecho es quien debe probarlo.

**Décimo Cuarto:** Que, en la presente causa, no existe controversia relevante acerca de los hechos contenidos en la carta de aviso de termino de contrato, ya que, en primer lugar, se acordó con el prestigioso escultor don Mario Irarrázabal, la construcción del denominado Museo Humano, en el cual el artista, dejaría en comodato por 30 años su colección de varios cientos de esculturas de alto valor artístico y monetario. Tampoco se controvierte, la confección del contrato de trabajo entre UACH e Irarrázaval, con fecha 01 de septiembre de 2019, su duración y remuneración; el hecho que, en octubre de 2021, después de dos años, solo en ese momento el Director de Museología se percató de la existencia del mentado contrato de trabajo, solicitando información a la Dirección Jurídica de la universidad, la que informó que no conocía del hecho, expresando que el proceso



es irregular; que luego dicha unidad recopiló antecedentes los que fueron proporcionados por parte del Sr. Duran Director Jurídico, quien no considera que hizo una investigación sino que “solo hizo su trabajo” y con tales antecedentes que fueron entregados al Sr. Rector, sin escuchar ni pedir información a Galindo, sin que este pudiera ser asesorado por letrado, sin saber la sugerencia que Durán le realizó a la máxima autoridad universitaria, este prefirió no hacer una acabada investigación para determinar responsables, atacando solo a Galindo, llevándolo al Consejo Académico el cual prácticamente por unanimidad ante la presentación del Director Jurídico, quien expuso en forma unilateral, sin defensa del trabajador aprueba el despido y se le remueve de la universidad.

**Décimo Quinto:** Que ahora bien, el tribunal debe efectuar un primer análisis de forma en el proceder de la universidad y luego de fondo, ya que de acuerdo al reglamento del año 2016 incorporado como documental, la regla general para la cesación de un funcionario universitario hace necesaria la realización de un sumario y luego de ello al tratarse de un académico, se propone al Consejo Académico la remoción el que debe ser aprobado por mayoría y solo en ese caso el académico puede ser cesado, salvo la excepción del artículo 31, el cual señala que en caso de gravedad se puede despedir previa aprobación del Consejo Académico, sin sumario, lo que fue aplicado en el caso concreto.

**Décimo Sexto:** Que, por tanto, la primera pregunta que se hace el tribunal, es ¿por qué no se realizó un sumario? Se señala en la contestación y de los dichos de los testigos Duran y Varas, que los hechos son muy graves y que en consecuencia debía despedirse en forma inmediata. Resulta llamativo en base a la presunta gravedad de los hechos que solo dos años después del contrato se “supiera” que el Sr. Irarrázaval trabajaba para la universidad y que no se conociera que funciones realizaba. En primer lugar, el Sr. Irarrázaval fue contrato para ejercer funciones de experto en arte, teniendo en consecuencia una jefatura, quien debió dar instrucciones o encomendar tareas, ya que es el empleador el que tiene la facultad de dirección, de dar instrucciones o mediadas que no fueron impartidas, es decir el empleador no probó haber efectuado tal labor y que el artista se haya negado, siendo lo lógico y lo obvio que si la universidad cuenta con un trabajador tan especializado le haya encargado alguna función correspondiendo al Director de Museología tal hecho. En segundo lugar, se señala que el Director de Museos descubrió la existencia del contrato y que como nunca había visto al Sr. Irarrázabal informando de lo sucedido. La pregunta sin respuesta, es ¿qué pasó con la Dirección anterior?, ¿se intentó contactar al trabajador?, ¿porque no se le despidió en forma inmediata? Tampoco se señala que pasó durante la pandemia, ya que en dicha época las actividades se realizaban en forma remota, teniendo una avanzada edad del artista, por lo que no se tiene conocimiento si pudo efectuar su trabajo en forma on line. En resumidas cuentas, no se probó por el empleador, medidas adoptadas desde la suscripción del contrato con el trabajador, no se verificó intento de comunicación, no se probó que hizo la



dirección del Museo anterior, dejando pasar un largo periodo que refleja una negligencia en el actuar del empleador, sin que tampoco se probara un actuar de Galindo quien haya hecho gala de su poder como máxima autoridad universitaria, en el sentido de ocultar el contrato, impedir a otras autoridades el control en especial con el Director de Museología, resultando extraño que si se hizo una denuncia como el caso uach, en el cual el actor se encontraba en absoluta debilidad, ya que incluso se vio en la obligación de renunciar, no se “destapara” el contrato del artista.

**Décimo Séptimo:** Que en la carta de despido se señala que, el actuar de Galindo fue antiético, que se saltó todos los filtros de control universitario, acreditándose que el contrato de trabajo fue firmado por el Rector y no como es usual por el Jefe de personal, pero no siendo discutido que la facultad de la máxima autoridad como es el Rector pueda firmar contratos de trabajo como ocurrió en el caso del contrato de trabajo de Irarrazabal, por lo que no hay una vulneración en tal aspecto; respecto a que no contaba con autorización del Directorio, ello es efectivo y es el punto más cuestionable al actuar de Galindo, lo que requirió obviamente un proceso investigativo para conocer porque se procedió de tal forma, no siendo eso si, tal como ha quedado acreditado en juicio una situación única, ya que el absolvente don Guido López, señaló que existe a lo menos otra situación idéntica actualmente vigente, respecto de la ex jefa de gabinete de Galindo de nombre Norma, quien lógicamente al detentar un cargo de confianza, al momento de la renuncia de Galindo, debió renunciar o ser removida al designar el nuevo Rector a una nueva jefa de gabinete al tratarse de un cargo de su confianza. Lo que se hizo en la práctica y es plena prueba al haber sido declarado por el absolvente, es que “se llevó el cargo”, sin que se creara uno nuevo aprobado del directorio, consultándole este juez tal hecho, no dando una explicación razonable, por lo que la figura de crear un cargo, sin la autorización del directorio, no es una situación excepcional, por lo que obviamente debió ser investigada en forma acabada. También en la documental incorporada como prueba nueva la PDI, tomó declaración al antiguo presidente del directorio, quien señaló estar en conocimiento del contrato de trabajo y que como estaban destinados cien millones de pesos a gastos, tales dineros podían ser destinados a cubrir el contrato de trabajo y avanzar en el proyecto de museo humano.

**Décimo Octavo:** Que los testigos de la demandada y en menor medida el absolvente y la contestación de la universidad, señalan que el contrato de comodato no era conveniente para la universidad. Tal situación es a lo menos discutible, ya que fue aprobada por el Directorio con un impactico mediático de gran envergadura, lo que se verifica de las publicaciones acompañadas y que es un hecho público y notorio; el artista Sr. Irarrazabal es un escultor de dilatada trayectoria, el cual iba a dejar durante treinta años su valiosa colección, para ser disfrutada y conocida en Valdivia, por lo que a posteriori, luego que la nueva rectoría no quisiera seguir con el proyecto iniciado por Galindo, lo dejó sin efecto,



proyecto que tal como lo declaró Carnevali y que es un hecho público y notorio y que se encuentra en la prensa, el proyecto del museo humano va ser realizado por la Universidad Católica de Chile, es decir la principal casa de estudios privada del país, tomó el proyecto que dejó la UACH y van a construir el museo humano en San Carlos de Apoquindo, por un periodo de tiempo menor y menos esculturas según lo que se informa, por lo que parece a todas luces que el proyecto no era tan descabellado, tan malo como en forma enérgica lo declaran los testigos de la demandada. Tampoco lo declarado por el Sr. Carnevali, en el sentido de proponer dos contratos distintos uno de comodato respecto al proyecto de museo humano y otro consistente en el contrato de trabajo, con la finalidad de que pudiera el artista cubrir sus necesidades médicas aparece tan descabellado o criticable, por lo que Galindo fue asesorado por el letrado correspondiente, lo que se encuentra respaldados con correos electrónicos de data anterior a los contratos, lo que conlleva a que la decisión del ex rector pudo ser errada e incluso negligente, pero no es un hecho tan claro y fácil de determinar cómo se hace ver en la contestación de la demanda y que no ha quedado probado por la demandada en forma cierta.

**Décimo Noveno:** Que, por lo anterior, era obvio y necesario en base a la propia reglamentación universitaria que se realizara un sumario administrativo, en el cual se recopilaran todos los antecedentes, ya que el tribunal concuerda en que existen irregularidades en la contratación del artista Sr. Irarrazabal, pero muchas de ellas pueden tener una explicación, ya que el proyecto del museo humano era de gran importancia nacional e internacional, no vislumbrándose su inconveniencia tan evidente como pretende la demandada, habiendo sido necesario escuchar al ex rector en un proceso previo y debidamente tramitado como lo tiene establecido una universidad de le envergadura como lo es la UACH. Lo anterior unido a la situación del artículo 31 del reglamento, debe interpretarse en forma excepcional, ya que el principio que impera en materia laboral es el pro operario, es decir, debe aplicarse el despido por incumplimiento grave del contrato para situaciones en que no existan cabos sueltos, o antecedentes que puedan suprimir o aminorar la responsabilidad del trabajador. No olvidar que el despido por causal de caducidad es la máxima sanción del ordenamiento jurídico laboral, ya que conlleva el no pago de las indemnizaciones que la ley contempla, por lo que para que proceda no deben quedar dudas de los hechos que se invocan en la carta de despido y que ellos se encuadran dentro de las hipótesis legales invocadas, lo que no ocurre, ya que respecto a la falta de probidad, sin perjuicio que la figura penal invocada es bastante específica, al día de hoy no hay ni siquiera formalización de la investigación, incluso las conclusiones criminalísticas de la PDI estiman la no existencia de un delito, siendo el derecho penal de ultima ratio, vislumbrándose un panorama oscuro en la persecución penal de Galindo; respecto de la gravedad de los hechos, es cuestionable en base a lo expuesto en forma precedente, ya que como ha quedado asentado, la generación del contrato de trabajo cuando se suscribió, no se vislumbraba como un perjuicio para la universidad y solo después



de la renuncia del ex rector, después de dos años de vigencia contractual se considera inadecuado por la universidad.

**Vigésimo:** Que, por lo anterior, al ser discutible la gravedad de los hechos, al menos para haber sido despedido sin la realización de un sumario administrativo, en que se investigara en forma acabada no solo a Galindo, sino que a todas las autoridades y jefaturas que, durante años, no ejercieron sus facultades de control y dirección, sino que solo se ataca al ex rector, siendo el único culpable de lo sucedido, lo que no es posible, habiendo transcurrido dos años desde la suscripción del contrato para “enterarse de su existencia”, lo que tal como señala el testigo Varas en su declaración denota los pobres controles a priori que tiene actualmente la universidad, conlleva a concluir que se debió realizar la investigación previa y luego de ello, despedir si procedía a Galindo, quien podría haber ejercido en forma acabada su derecho a defensa y también no solo sancionarlo a él, sino que a todos los involucrados en el caso de ser procedente y luego de finalizada la investigación y fueran determinadas todas y cada una de las responsabilidades en que caso que las hubiera, y con ello informar a la comunidad universitaria, lo que por la decisión del actual rector no se hizo.

**Vigésimo Primero:** Que incluso estimándose que el Sr. Galindo sea responsable de los hechos, el tribunal se hace la pregunta de ¿porque se aplica la máxima sanción?, debido a que de acuerdo al reglamento existe un catálogo de sanciones, siendo la última y la más grave el despido, ya que no se le despide por la presuntas irregularidades del caso uach, sino que por un contrato de trabajo suscrito en forma indebida y con un perjuicio económico para la universidad, no existiendo antecedentes respecto a que antes fuera sancionado o investigado por otros hechos, por lo que por el presente hecho se termina la relación laboral de larga data en forma inmediata, sin justificar la aplicación de la máxima sanción y por qué no se le aplicó una de menor envergadura.

**Vigésimo Segundo:** Que, en consecuencia, el empleador no aplicó en forma estricta su propia reglamentación, al no realizar un sumario administrativo, en el cual Galindo pudiera haber dado respuestas a diversas interrogantes respecto al proceso de contratación del Sr. Irrárazaval, ampliándose el cumulo de responsables en caso de determinarse irregularidades de terceros (no probándose sanción a otros funcionarios, aplicándose todo el peso en contra del ex rector), debiendo interpretarse en forma doblemente excepcional el artículo 31, por lo que el tribunal concluye que el despido no fue efectuado conforme a derecho, tanto desde un punto de vista procedimental formal, como de fondo, al existir dudas sobre la conveniencia o no del contrato de trabajo del artista.

**Vigésimo Tercero:** Que estimándose que el despido es injustificado, procede aplicar las indemnizaciones de índole legal en base al monto de las ultimas remuneraciones del actor, no discutidas, sin tope de acuerdo al contrato colectivo de trabajo vigente y lo declarado por los testigos de la demandante. Respecto de las prestaciones laborales, no existe prueba respecto del feriado legal y



proporcional, por lo que se rechazará su petición; en lo que se refiere al décimo tercer sueldo, no se cumplen con los requisitos para su procedencia, ya que al momento del despido no había finalizado el año calendario completo.

Que el recargo legal que se aplicará respecto de la indemnización legal será del 80% de acuerdo al artículo 168 letra c) del Código del Trabajo. Se accederá al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, al declarar el despido injustificado, no accediéndose a la solicitud de aplicar el 100% ya que el despido no carece completamente de fundamento.

**Vigésimo Cuarto:** Que, respecto al daño moral, no hay prueba que acredite tal aspecto, ya que no hay actos emanados de la demandada que hayan provocado como consecuencia perjuicios de dicha índole, ya que no existe una enfermedad profesional o un accidente del trabajo, o alguno hecho de otra índole que sea consecuencia de perjuicios de la índole demandada, habiéndose determinado la no existencia de actos de autoridad que provengan del empleador en perjuicio del trabajador, rechazándose en consecuencia la demanda por tales conceptos.

**Vigésimo Quinto:** Que, respecto a la solicitud de alzamiento de medida cautelar de reincorporación, en base a que este juez rechazó la acción de tutela, se acogerá la petición, sin perjuicio de existir otras medidas de aseguramiento de lo resuelto en forma precedente.

Y vistos, lo dispuesto en los artículos, 9, 160, 168, 446, 454 y demás del Código del Trabajo; artículos 1545, 1698 y demás del Código Civil se declara:

1.- Que se RECHAZA en todas sus partes la denuncia por despido con ocasión de vulneración de garantías fundamentales deducida por don Oscar Galindo, en contra de la Universidad Austral de Chile.

2.- Que se ACOGE la demanda subsidiaria por despido injustificado, deducida por don Oscar Galindo en contra de la Universidad Austral de Chile, siendo condenado al pago solo de los siguientes conceptos, rechazándose las demás prestaciones solicitadas.

1. Indemnización Sustitutiva por el aviso previo \$4.073.631. (cuatro millones setenta y tres mil seiscientos treinta un peso).

2. Indemnización por años de servicio: \$44.809.941 (cuarenta y cuatro millones ochocientos nueve mil novecientos cuarenta y un pesos).

3. Recargo del 80% consistente en la suma de \$ 35.847.952 (treinta y cinco millones, ochocientos cuarenta y siete mil, novecientos cincuenta y dos pesos).

Total: \$ 84.732.524 (ochenta y cuatro millones, setecientos treinta y dos mil, quinientos veinticuatro pesos)

Las sumas adeudadas deberán pagarse con reajustes e intereses.





3.- Que se rechaza la demanda por daño moral en todas sus partes deducida por don Oscar Galindo en contra de la Universidad Austral de Chile.

4.- Que, en base a lo resuelto, se deja sin efecto medida cautelar de reincorporación del actor a la demandada dictada en favor del demandante, al no acogerse la acción principal de tutela laboral.

Dése cumplimiento en su oportunidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Anótese, regístrese, y archívese en su oportunidad.

**RIT T-15-2022**

Dictada por don David Manuel Silva Estrada, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia.

En Valdivia a diez de enero de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



XQFSXDTXXHE

A contar del 11 de septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>