PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral
LOCALIDAD : Temuco
MATERIA : Vulneración de derechos
DENUNCIANTE : ORLANDO DELANOE
R.U.T. : ██████████
DOMICILIO : Temuco
ABOGADO : IVAN QUIJADA VICENCIO
R.U.T. : ██████████
NOTIFICACION : ██████████
DOMICILIO : ██████████
DENUNCIADO : UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
RUT : ██████████
REPRESENTANTE : EDUARDO HEBEL WEISS
R.U.T. : ██████████
DOMICILIO : ██████████

EN LO PRINCIPAL: Denuncia de Tutela Laboral por vulneración de derechos; **PRIMER OTROSÍ:** Acompaña Documentos; **SEGUNDO OTROSÍ:** Forma de notificación; **TERCER OTROSÍ:** Patrocinio y poder.

TRIBUNAL DEL TRABAJO DE TEMUCO

ORLANDO ZABDY DELANOE CONTRERAS, contador auditor, domiciliado en Camino a Botrolhue, Km 4.3, p. 35, comuna Temuco, a VS respetuosamente digo:

Dentro de plazo y en virtud de lo dispuesto por los artículos 2, 5, 63, 73, 184, 420, 423, 425, 446, 485, 489 y demás pertinentes del Código del Trabajo, como también en virtud de lo establecido en el artículo 19 número 1 de la Constitución Política, interpongo, en tiempo y forma, denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral, en contra de mi empleador UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA, domiciliada en ██████████ TEMUCO, representada por don EDUARDO HEBEL WEISS, cédula de

identidad nacional [REDACTED] de su mismo domicilio, o por quien haga sus veces en conformidad al artículo 4 del Código del Trabajo.

RELACION CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS Y EL DERECHO ANTECEDENTES DE LA RELACION LABORAL.

Tengo una larga carrera al servicio de la Universidad de la Frontera.

El 09 de diciembre de 2008 ingresé a trabajar a contrata, a la Universidad de La Frontera, después de haber ganado un concurso público, como jefe de sección de contabilidad.

En el año 2010 el 15 de marzo del 2010, asumo el cargo de Jefe de División de Análisis Contable, cargo de confianza y a propiedad, como lo demuestra el D.U. N°64 de 2010.

En el mes de julio del año 2014, asumo el cargo de jefe de división de operaciones financieras con las mismas características de exclusiva confianza y contrato con carácter de propiedad según D.U. N°317 de agosto de 2014.

Entre este tiempo también desempeño labores académicas, las que están respaldadas según contratos.

En el año 2015, mes octubre asumo el cargo de Director de Finanzas, nombramiento de exclusiva confianza con contrato con carácter de propiedad según D.U.N°564 de noviembre de 2015. Este cargo lo desempeño hasta la fecha.

Cabe señalar que todos estos cargos los asumo en el Gobierno Universitario de Don Sergio Bravo, trabajando con varios Vicerrectores de Administración y Finanzas, esto debido a mi buen desempeño de mis labores y por ser un cargo (Director de Finanzas) absolutamente técnico lo que obliga a tener la experticia y mucho conocimiento del área.

Debo informar que en la Universidad teníamos una buena salud financiera, ya que siempre los controles sobre la ejecución de presupuesto funcionaron bien, al menos hasta el año 2019.

Siendo mi cargo de carácter técnico, nunca participé de las decisiones institucionales ni políticas del Gobierno Universitario.

En el año 2018 específicamente agosto, asume un nuevo equipo de Gobierno Universitario, con Eduardo Hebel Weiss como nuevo rector, en el cual nuevamente me ratifican en el cargo de Director de Finanzas con un nuevo Vicerrector de Adm. Y Finanzas (VRAF), Jorge Petit-Breuilh Sepúlveda.

Los periodos de los rectores son de 4 años pudiendo ser reelectos por un periodo más.

El trabajo con este nuevo equipo de gobierno, específicamente con el nuevo Vice Rector de Administración y Finanzas, comienza bien, entendiendo que él era funcionario también de la Universidad, él era el director del instituto IDER en donde realizaba la actividad de administrar un instituto interno de la universidad, que no tiene relación con un cargo de Vicerrector.

Este trabajo entre ambos funcionó con la confianza necesaria hasta los 3 primeros años, entendiendo que debían realizar trabajo de campaña para un próximo periodo.

Es desde aquí que él comienza a tomar sus propias decisiones institucionales en contra de la información financiera entregada por el departamento que dirijo.

Esto llevo a que se comenzaran a tomar decisiones financieras que fueron impactando negativamente en la buena salud financiera que traíamos.

Esta situación parte durante el periodo de pandemia y se fue incrementando hasta 2024, llegando a la situación de crisis que actualmente esta viviendo la Universidad.

Desde la época de pandemia, el año 2019, que vengo informando a mi jefatura (Vice Rector de Administración y Finanzas Jorge Petit-Breuilh VRAF) acerca de las malas decisiones financieras que él estaba tomando, luego de conversar la situación con mis subalternos jefes de divisiones a cargo, advirtiéndole que, si no buscábamos soluciones de bajar el gasto, esto tendría mal futuro.

Es por ello que necesitábamos bajar el gasto en remuneraciones ya que era el gasto principalmente incrementado. En segundo lugar, en la preparación del presupuesto para los años futuros, los acuerdos eran comprometernos a rebajar todos los otros gastos, lo que no ocurrió y en vez de bajar se incrementaron aún más.

Cabe señalar que para el segundo periodo del mismo equipo de Gobierno (2022 a la fecha), nuevamente me vuelven a ratificar en el cargo de Director de Finanzas, cargo calificado por el rector como de exclusiva confianza y cargo a propiedad.

Hasta este momento la única deuda que existía en la UFRO era en el ítem de inversión, en el que se solicitó un crédito para cubrir el ítem de inversión el año 2022.

Pasó el tiempo y no teníamos respaldo para poder implementar alguna salida financieramente hablando, aunque a mi jefe (Jorge Petit-Breuilh) le planteamos medidas como por ejemplo el solicitar otro crédito que fuera exclusivamente para capital de trabajo.

Cabe mencionar que para la Universidad es tremendamente engorroso solicitar un préstamo o vender alguna propiedad para tener liquidez; los plazos son entre año y medio a dos años de demora solamente en trámites administrativos.

El problema resultaba ser político ya que si el Vicerrector de Administración y Fianzas hubiese tomado alguna de estas alternativas, significaba reconocer que la Universidad estaba mal financieramente hablando.

Es necesario hacer presente que Universidad no esta quebrada, ya que tiene un patrimonio de cerca de 300 mil millones sobre una deuda solo de 10 mil millones.

Informé a mi jefe el Vicerrector de Administración y Finanzas; traté de convencerlo de transparentar la real situación de la UFRO, pero sin respuesta positiva de su parte, sino que optó por seguir ocultando información propia de mi cargo.

Esto me llevó a concluir que el panorama financiero no se venía bien, ya que se sumaba a los datos que manejaba mi departamento de que en el año 2023 la liquidez ya no era la que teníamos anteriormente y que comenzábamos a realizar malabares para poder ir cumpliendo los compromisos.

Cuando comienzan los atrasos en cubrir los compromisos de pago de facturas, ayudas económicas viáticos, etc, muchos funcionarios se acercaron a conversar conmigo para que les contara acerca de la situación financiera de la UFRO. Por la confianza del puesto y la lealtad funcionaria que debía a mi jefatura, no entregué esa información, ya que otra versión es la que daba mi jefe, y eran avaladas por el rector.

Es así que, por el carácter técnico de mi cargo permanecí callado obedeciendo órdenes, a la espera de las decisiones económicas que adoptara el Rector para solucionar los problemas. Esta decisión no llegó.

Don Renato Hunter Alarcón, Vicerrector Académico (VRAC) rector subrogante, me contactó para consultarme algunos aspectos financieros. Le requirió la entrega de algunos datos por cuanto habían rumores acerca de la

crisis financiera. Le dí a entender que yo no podía saltarme la Vicerrectoría para hablar con el Rector y que toda la información la tenía el Vicerrector de Administración y Finanzas don Jorge Petit-Breuilh, ya referido, a quién debía dirigirse.

Ya para principios de febrero del año 2024, la Universidad no fue capaz de cumplir sus compromisos de pago de honorarios el día 7 de febrero y los pagamos recién el 27 de ese mes, porque en esa fecha nos llegaron algunos recursos.

Posteriormente, en el mes de abril 2024, nuevamente teníamos problema de liquidez, pero esta vez para el pago normal de remuneraciones.

Siempre bajo las ordenes directas de mi jefe Jorge Petit-Breuilh, buscamos la forma de pagar los compromisos de acuerdo a su prioridad distribuyendo los fondos, lo que llevo al incremento de los pasivos internos.

Hasta aquí, ya los rumores de que la Universidad estaba mal financieramente era de conocimiento público y el Vicerrector Académico (VRAC) don Renato Hunter, me inquiría de más datos y yo lo derivaba con el VRAF (Jorge Petit-Breuilh) y le pedía insistentemente que hablara directamente con él.

Cumpliendo la obligación de mi cargo, le insistía permanentemente a mi jefatura que informara los datos que yo le proveía, al señor Rector; lo mismo le dije a quien me consultara por datos de mi Dirección de Finanzas.

El Rector parecía no querer involucrarse en el problema que le planteaban los funcionarios, o simplemente desestimarlos; además el Rector era renuente a asumir personalmente los simples requerimiento de información que le efectuaban los funcionarios en las reuniones.

Ya en el mes de julio 2024 en donde ya no éramos capaces ni siquiera de pagar los sueldos.

Esto nos llevo a realizar una última gestión, solicitar permiso para poder utilizar una línea de sobregiro, que teníamos aprobada en el Banco Santander.

El VRAF (Jorge Petit-Breuilh) solicita a la junta directiva su utilización y el Sr Contralor envía la carta conductora a la CGR para tener liquidez y poder pagar los sueldos del mes julio y agosto del 2024, dando como excusas que desde el ministerio no nos habían girado dinero, lo que no era real.

Dada la gravedad de la situación a instancias del VRAC (Renato Hunter) informé directamente la situación financiera al Sr. Rector y pedirle que tome una acción correctora.

Le informé la situación, mi preocupación, desde cuándo venía el problema y conversamos algunas soluciones. Una vez terminada la reunión, el me pidió que esta reunión no había existido y que quedaría entre él y yo.

Siguiendo con el trabajo, en el mes de agosto 2024 nuevamente no teníamos ingresos para poder pagar los compromisos, lo que nos llevó a ocupar el saldo que quedaba de la línea de sobregiro y poder pagar los sueldos nuevamente.

Ya a fines de agosto 2024 el Rector remueve al Vicerrector de Administración y Finanzas don Jorge Petit-Breuilh de su cargo -de exclusiva confianza- pero se haría efectivo el 30 de septiembre 2024. El Rector devolvió a Jorge Petit-Breuilh al instituto "IDER" de donde venia, con un contrato de directivo igualmente.

Esto llevo a nombrar un nuevo Vicerrector de Administración y Finanzas desde el 01 de octubre: Sergio Salgado Salgado, lo que contrariamente a lo que se esperaba, esta decisión vino a retrasar mucho tiempo el implementar las medidas financieras que se requerían urgentemente.

Con el nuevo VRAF, Sergio Salgado, el informe real llegó formalmente a Rectoría y a las otras unidades de la alta dirección.

En primera instancia, los gremios querían que se les transparentara la información y posteriormente buscan responsables a quienes cargarles toda la responsabilidad por los hechos descritos.

Como consecuencia de todo lo expuesto, las malas decisiones, la crisis consecuente y el ocultamiento de la información, se me usó como chivo expiatorio y se me acusó directamente de mal manejo de las cuentas, lo que en modo alguno es efectivo.

Hasta la fecha las distintas agrupaciones dentro de la universidad me imputan responsabilidad en los hechos porque desconocen que informé oportunamente de las consecuencias de las malas decisiones adoptadas por la rectoría.

En efecto, toda la información financiera disponible la entregué oportunamente a mi jefe e insistí en que la entregara al rector para que lo

convenciera de no seguir incurriendo en gastos y por el contrario adoptar las medidas para ahorrar recursos.

Fue mi conducta cautelar al intentar prevenir un mayor daño a la Universidad lo que determinó desprestigiarme públicamente para librar de culpa a los encargados de tomar decisiones particularmente al rector en ejercicio.

A consecuencia del actuar de mí empleador, he sido agredido verbalmente por distintos miembros de los gremios y en particular por la Sra. Brenda Deomojan que en su momento ejercía el puesto de Secretaría de la AFUF.

Por otro lado, para buscar responsables de la crisis financiera, la Junta Directiva solicitó a mí respecto una investigación sumaria y una auditoría interna, en ambas declaré dentro de lo que la obligación de privacidad de mi puesto me permite.

EN RESUMEN

.a) Entro a trabajar a la Universidad el día 09 de diciembre de 2008, a contrata, llamado por concurso público;

.b) Desde marzo de 2010 hasta la fecha he tenido contrato en propiedad.

.c)- Fui objeto de persecución, maltrato, descrédito dentro de una trama política que me perjudicó e injustamente acusado de los los actos dolosos y negligentes efectuados por mi jefe, el Vicerrector de Administración y Finanzas don Jorge Petit-Breuilh.

Como consecuencia de este conflicto debí recurrir a tratamiento médico.

B.- DE LA VULNERACION DE DERECHOS

La relación laboral del suscrito Orlando Delanoe Contreras, se desarrolló normalmente hasta principio del mes de agosto del año 2024, época en que comenzaron los acosos laborales y el desprestigio entre la comunidad universitaria y la comunidad toda.

Es así que se informó al periódico "Araucanía Diario" y al "Diario Austral de Temuco", "Radio la Araucana", "Radio Bío Bío", que fuí despedido de mis labores como responsable del desastre financiero por el que pasaba la

universidad, achacándome la responsabilidad que correspondía al Rector y los Vicerrectores.

En la realidad, los antecedentes fueron entregados al Vicerrector de Administración y Fianzas, y al propio Rector, los que estaban en conocimiento de este desde hacía meses.

La crisis financiera de la Universidad se hizo conocida y los gastos exagerados pasaron a conocimiento público generando un escándalo.

Se me culpó de la crisis, de los gastos exagerados y del enorme déficit de la corporación.

Hago presente a US. que la información contable y financiera la entregué oportunamente al Vicerrector de Administración y Fianzas, mi jefe directo, pero sin lograr que reaccionara ante la evidencia de los datos informados.

Esta imputación se convirtió en una persecución y desprestigio de mi persona la que fue propagada por la Rectoría y Vicerrectorías en circunstancias que las decisiones las tomaba la rectoría y por la alta dirección.

El día 18 de octubre de 2024, fui denostado públicamente por doña Brenda Deomoja, secretaria de la AFUF, en una reunión de la Comisión del Plan de Ajuste para las Mejoras Financieras de la Universidad, tratando de impedirme que participara en la reunión e imputándome toda la responsabilidad de la crisis financiera en términos groseros y llegó a imputarme de delito.

A partir de las fechas mencionadas se fueron suscitando una serie de hechos, de manera permanente, con publicidad y vulneratorios de mi persona dentro de un desorden de dirección.

DERECHOS VULNERADOS

1.- El artículo 485 del Código del Trabajo otorga al trabajador y al funcionario público, acción para demandar la tutela de sus derechos fundamentales cuando aquellos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. Los derechos fundamentales son reconocidos universalmente como inherentes al ser humano por emanar de su dignidad y de la esencia misma de la persona humana. Dentro de éstos, se encuentra el derecho al respeto a la integridad física y psíquica de la persona y su honra y el derecho a la privacidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones.

2.- El artículo 5º, inciso 1º, del Código del Trabajo señala: "El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el

respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

3.- Los derechos fundamentales emergen ante el contrato de trabajo como límites a las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador. Esta función limitadora se desarrolla en el conjunto y en la totalidad de la relación laboral, tanto al inicio de la relación laboral, en su desarrollo y en su conclusión, tanto en el ámbito estrictamente laboral, (límite interno, en cuanto involucra la conformación esencial del poder empresarial), como fuera de él, (límite externo, en cuanto importa una limitación que viene dada por la colisión de derechos y por la preeminencia de los derechos fundamentales). Desde otra perspectiva, los derechos fundamentales del trabajador limitarán el ejercicio de todas las potestades que al empleador le reconoce el ordenamiento jurídico, a saber, la potestad de mando, la potestad disciplinaria y el poder de variación o *ius variandi*.

LESION DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD FISICA Y PSIQUICA.

1.- El numeral 1 del artículo 19 de nuestra carta fundamental prescribe en lo pertinente que: "La Constitución asegura a todas las personas el derecho a la vida ya la integridad física y psíquica de la persona. "todo ser humano tiene derecho a conservar su vida y a exigir que el ordenamiento jurídico se la proteja en contra de atentados de la autoridad o particulares.

2.- El derecho a la vida puede ser definido como: "La facultad jurídica, o poder, de exigir la conservación y la protección de la vida humana, o sea, de ese estado de actividad sustancial propio del hombre". (Enrique Evans de la Cuadra, citando a Manuel Guzmán, Los Derechos Constitucionales, Tomo I, Pág. 114, Ed Jurídica de Chile año 1999).

3.- Coherente con lo anterior, el autor J. Cristóbal Núñez Vásquez, define derecho a la vida como: "La facultad inherente a toda persona natural de poder subsistir como ser humano, sin amenaza, privación o perturbación de su normal existencia". Y el derecho a la integridad física y psíquica como: "El que le asegura la conservación sin desmedro de su humanidad corporal y el equilibrio mental y espiritual de su ser".

4.- Como señala el autor citado, este derecho en su carácter subjetivo conlleva las facultades de querer y obrar, las que son de carácter imperativo, es decir obligatorias y que se traducen en exigir de otros el respeto a este estado y la correspondiente obligación de los demás.

5.- Lo que nuestra carta fundamental protege, además de la vida misma, es la integridad física e intelectual del ser humano frente a los actos de autoridad o de particulares que puedan atentar contra estos bienes que nuestro ordenamiento jurídico protege.

6.- El ser humano tiene derecho a vivir, y hacerlo en la plenitud de sus facultades físicas y psíquicas, por lo que cualquier acto u omisión arbitrario o ilegal que afecte estos derechos debe ser repelido para restablecer a la brevedad el imperio del derecho, ya que no se debe olvidar que este derecho es el primordial de los garantizados por la Constitución Política de la República, pues es el supuesto de todos los demás derechos, ya que el establecimiento y ejercicio de estos no se puede concebir sin la existencia del ser humano.

7.- Es así como la Corte Suprema ha resuelto que "Esta elevado a la categoría constitucional el derecho de la persona a mantener su integridad física y psíquica, por lo tanto, para el ordenamiento jurídico representa un interés que debe ser protegido, de manera que cualesquiera acción desplegada por persona o agente alguno que provoque o atente contra esta integridad, constituye un perjuicio y, por ende, un daño que el derecho debe restablecer, sea efectivamente o alternativamente." (Corte Suprema. Sentencia de fecha 29 de diciembre de 2009. Causa Rol 5946 - 2009).

8.- Con ocasión del ejercicio de la actividad laboral para la cual fui contratado, al suscrito en forma reiterada, la institución mediante la atribución de actos ilícitos y negligentes de los que no es autor, fui engañado y se me ha difamado en forma pública; se procedió así a vulnerar esta garantía, sometiéndome al escarnio público con la única finalidad de hacerme responsable de la grave situación financiera por la que pasa la universidad a raíz de las malas decisiones adoptadas por el sr. Rector y los Vicerrectores correspondientes y otros funcionarios. Estas acciones y circunstancias nefastas me produjeron una crisis nerviosa que me obligó a seguir un tratamiento médico en el que me encuentro actualmente.

Indudablemente ese accionar, el grave desprestigio y la amenaza de despido humillante con publicidad y en desgracia, ha generado daños en mi salud física y a mi integridad psíquica, daños que son concretos, palpables y que se acreditarán por los medios científicos y con los otros medios de prueba que ordena la ley.

Además el descrédito afectó a toda mi familia en particular a mi hija que sigue sus estudios en la Corporación.

LESIÓN DEL DERECHO A LA HONRA.

1.- El artículo 19 número 4º de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas "El respeto y protección de la vida privada y a la honra de la persona y su familia". Según el profesor Humberto Nogueira el núcleo esencial del derecho a la honra consiste "en el derecho que tiene toda persona a ser respetable ante sí mismo y ante los demás, la que se construye con la verdad e integridad personal y el cumplimiento de sus obligaciones familiares y sociales, como asimismo en el respeto del orden jurídico vigente." (Nogueira Alcalá, Humberto. "Derechos fundamentales y garantías constitucionales. Tomo I". Editorial Librotecnia. Primera Edición. Pág. 669).

2.- Se debe observar con especial cuidado esta garantía en el caso materia de la presente denuncia, ya que como se expresó, siempre fui un funcionario, trabajador e incluso docente y me desempeñé con eficiencia, con excelencia, lealmente y conforme a las instrucciones específicas de la Dirección.

Durante todos los años que el suscrito se desempeñó mientras regía su contrato de trabajo destacó por excelencia, por experiencia y lealtad. Sin embargo, al conocerse la crisis por la que atraviesa la Universidad, he sido usado como "chivo expiatorio" y se ha iniciado en mi contra una persecución psicológica y denuncia falsa e infundada con publicidad, lo que ha logrado destruir mi imagen, mi prestigio y mi persona.

INDICIOS SUFICIENTES

1.- Conforme lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo cuando los antecedentes aportados por el denunciante resultan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

2.- Existen los indicios suficientes que la norma exige a fin que sea la denunciada la Universidad de la Frontera quien deba explicar la proporcionalidad de los hechos generados a propósito de los hechos denunciados, la falta de imparcialidad, racionalidad y sus fundamentos. Suya es la carga de la prueba.

INDEMNIZACION POR VULNERACION DE DERECHOS.- A título de indemnización por vulneración de derechos solicito para el denunciante suscrito el equivalente a 3 mil UF.

INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL. Solicito, además, que la denunciada sea condenada a indemnizar al suscrito Orlando Delanoé Contreras por el daño moral que le ha ocasionado con su obrar dañoso. La conducta desplegada por la denunciada ha afectado mi persona y mi dignidad de profesional y de ciudadano; lesiona gravemente y atropella las garantías vulneradas, mellando la salud del suscrito, provocándole menoscabo, descrédito, incidiendo en su salud psíquica y provocando en su persona el daño que he descrito a propósito de su pública exposición, tanto en el ámbito íntimo, personal, familiar, social, cultural y laboral, todo lo cual acreditaremos en este juicio.-

Nuestros Tribunales han ido unificando su doctrina en el sentido que en el ámbito laboral procede la indemnización por daño moral. Así, por ejemplo, en la causa rol 2476-2014 la Corte Suprema, a propósito de un despido disciplinario, condenó a la empleadora a resarcir el daño moral causado al trabajador y el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago en la causa sobre Tutela de Derechos RIT T-63-2011 ratificó la doctrina de procedencia del daño moral. Asimismo en causa rol T-216-2011 del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, confirmada por la ltima Corte de Apelaciones de Santiago en los antecedentes de la Reforma Laboral rol 1684-2011 se establece con claridad la procedencia del daño moral en la acción tutelar.-

De esta manera, la vulneración de derechos que me afecta es imputable a la denunciada, quien ha incurrido en las conductas del incumplimiento contractual al afectar mi salud, vulnerar mi integridad psíquica y mi honor, lo cual ha provocado el un entorpecimiento en la relación laboral con mis compañeros de trabajo, descrédito y desconfianza.-

Este daño moral lo valoro, para efectos procesales en la suma de \$72.000.000. (equivalente a aproximadamente 24 remuneraciones).

Sin perjuicio de los fundamentos invocados en la presente tutela, cito:

1.- La doctrina de una reciente sentencia del Segundo Juzgado del Trabajo de Linares que resolvió, acogiendo una denuncia por vulneración de derechos: "Doctrina: 1.- Corresponde acoger la demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta por el docente contra la Municipalidad

por vulneración a su derecho a la integridad psíquica. Esto, dado que aun cuando es posible estimar como idónea y necesaria la medida para cumplir los fines legítimos establecidos mediante la ley 20.501, que permite a los directores de establecimientos nombrados mediante el mecanismo en ella establecido, y que les entrega amplias facultades para conformar sus equipos con profesionales idóneos y de su confianza, tal ejercicio no justifica que un funcionario que se ha desempeñado de manera intachable en el establecimiento -ya que no fue incorporado antecedente alguno que permita concluir lo contrario- por casi 40 años como docente y aproximadamente 6 años como inspector general, sea relevado de sus funciones sin que se le proporcione una nueva labor a ejecutar dentro del establecimiento, atendido que ya se encontraba establecida la dotación docente para el año en curso, debiendo vagar por éste durante su jornada, no proporcionándosele el trabajo convenido, lo que en derecho laboral es considerado como un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. 2.- La circunstancia de no proporcionarle el trabajo convenido, se considera vulneratoria de la integridad psíquica, entendiéndose por tal la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones, implicando el reconocimiento constitucional de este derecho que nadie puede ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, ya que de manera intempestiva el denunciante pasó de tener un cargo de alta jerarquía dentro de la organización, a no ejecutar labor alguna a vista y paciencia de la nueva plana directiva, alumnos y apoderados, lo que conforme la prueba pericial y documental rendida le causó un trastorno adaptativo, estrés y depresión, pudiendo ser considerada tal medida como un claro acto de hostigamiento laboral en contra del actor. En este punto, y respecto a lo señalado por la mutual de seguridad en cuanto a que la enfermedad que padecería el demandante no sería de carácter laboral, cabe señalar que tal pronunciamiento no es vinculante y que además no se condice con el resto de la prueba rendida, ya que los testigos de la demandante dieron cuenta de la afectación del ánimo del denunciante por la situación vivida, sumado al uso de medicamentos, lo que fue corroborado con la prueba pericial y documental incorporada. 3.- En cuanto a la solicitud de que la denunciada sea condenada al pago de una indemnización por daño moral a causa de las conductas desplegadas por el empleador en el marco de

la relación contractual existente, ésta se acoge, estimándose como suficientemente acreditado el daño mediante la prueba testimonial del actor, ya que los testigos dieron cuenta de la aflicción, angustia y cambios en el estado de ánimo del actor. Lo anterior, lo llevó incluso a estar con licencia médica y medicado. Si bien, el informe del comité de calificación de enfermedad profesional declaró que la falta de riesgo laboral como posible causa de los síntomas que motivaron el ingreso, éstos fueron coetáneos con las situaciones de vulneración, y conforme la declaración de testigos presentados por la denunciante, fueron causados por aquellas.”¹

2.- La Doctrina de la sentencia firme y ejecutoriada en la causa RIT T-1352014 del Juzgado del Trabajo de Concepción, la que, a propósito de la discriminación política indica: “CONSIDERANDO VIGESIMO: Que en el ámbito de los actos discriminatorios, basta que el trabajador demuestre un mero principio de prueba que exponga la existencia de un clima discriminatorio, no debe acreditar ningún hecho directo de discriminación, sino solo imbuir en el juez una sospecha racional de discriminación. Apoya esta idea lo argumentado por Christian Melis cuando sostiene que “por indicios, ha de entenderse aquellos hechos que generan en el juez un principio de prueba, esto es, la convicción en el sentenciado de la probabilidad de un hecho, la vulneración del derecho fundamental. No se requiere entonces la prueba completa o plena sino sólo una cierta actuación del denunciante en orden a formar convencimiento del juez, no de la existencia necesaria de la vulneración sino de su posible ocurrencia en atención a los hechos concretos (situación del trabajador en relación al tipo y forma de la medida implementada), no bastando la simple denuncia de la vulneración. En algunos casos se reduce a exponer la existencia de una esfera hostil al ejercicio de los derechos fundamentales, como lo sería el caso de conductas discriminatorias. Sobre la base de la verosimilitud del hecho alegado se produce un desplazamiento de la carga de la prueba. En este sentido, se trataría más bien de un análisis orientado a la aptitud o ineptitud del medio empleado para vulnerar el derecho fundamental, pero siempre desde una perspectiva casuística. En consecuencia, no es sólo una cuestión de potencialidad vulneratoria del medio empleado considerado en forma autónoma sino de la posibilidad de vulneración en el caso específico,

¹ Rol 15-2017, Segundo Juzgado del Trabajo de Linares, sentencia de fecha 2 de diciembre de 2017, citada Micojuris.com

considerando la situación concreta de los sujetos intervinientes y de los medios empleados. Tres serían los elementos que componen la norma de la prueba indiciaria: los antecedentes aportados por el denunciante, necesarios para establecer el indicio; la obligación de justificación del denunciado y el canon de proporcionalidad como medida de justificación". No se obliga al empleador denunciado a acreditar que no vulneró el derecho fundamental del trabajador, lo que naturalmente sería complejo, sino debe probar la racionalidad y proporcionalidad de la medida implementada. Lo que supone entonces la prueba del hecho positivo. En efecto, en virtud de la regla de la prueba indiciaria tocará al empleador denunciado, como autor de la medida objetada, fundamentar la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto de la referida medida. Sin perjuicio, que obviamente pueda destruir los indicios presentados por el trabajador con la acreditación del hecho positivo contrario. "... TRIGESIMO SEGUNDO: Que asentado lo anterior y para resolver este conflicto debemos considerar que la discriminación laboral se puede presentar como directa o indirecta, la diferencia se da en el criterio de neutralidad de la medida que conoceremos como acto discriminatorio. Así la discriminación es indirecta cuando estamos frente a una medida de apariencia neutra, es decir, alejada del criterio sospechoso, en el caso de autos la motivación por opinión política, pero que en los hechos afecta de manera desproporcionada a un trabajador por este mismo criterio, vulnerando su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en el empleo, sin que medie una razón objetiva que justifique el perjuicio de manera extraña a la discriminación por razón de aquel factor diferencial prohibido legalmente. El que una medida sea neutra supone que sean destinatarios de ella todos los trabajadores que se encuentren en iguales condiciones y es solo aparentemente neutra cuando en los hechos al momento de su cumplimiento aparece que afecta exclusivamente a uno de estos trabajadores dados motivos de razón política, en el caso de autos. No obstante, si la medida controvertida llegara a justificarse por razones objetivas, quedaría destruido el acto discriminatorio indirecto, aun persistiendo el efecto perjudicial. TRIGESIMO TERCERO: Que es posible determinar un caso de discriminación indirecta, como lo propone Caamaño, en su obra citada en el motivo décimo quinto de esta sentencia (pp.90), a través de las siguientes operaciones: 1.- Se debe establecer cuál es la medida que sustenta este tipo de discriminación, formulada neutralmente, pero que

no obstante ello trae aparejada una exclusión para el trabajador víctima de la discriminación por un criterio sospechoso. 2.- Se debe examinar si esta medida de contenido neutro afecta en la realidad a un trabajador perteneciente a esta categoría sospechosa. 3.- Si ello resulta cierto se debe dilucidar si esta medida impuesta por el empleador puede explicarse por factores extraños a una discriminación, es decir, se debe alegar y evidenciar que está objetivamente justificada y que se ha respetado el principio de proporcionalidad, en cuanto a que los medios elegidos corresponden a una necesidad verdadera y son apropiados y necesarios para la realización del objetivo perseguido. TRIGESIMO CUARTO: Que en el caso de autos el trabajador, apoyado por la regla de los indicios que solo lo obligan a acreditar la posible existencia de un clima vulneratorio de su derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo, ha logrado demostrar la discriminación indirecta de que fue víctima al habersele excluido de su cargo por una medida o decisión aparentemente neutra, pero que en los hechos estuvo fundada en motivos de opinión política, alterando su empleador la igualdad de trato en el empleo...”

PORTANTO, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 2, 5, 168, 174, 184, 485, 489, 490, 491, 492, 493 y demás pertinentes del Código del Trabajo, y demás normas constitucionales y legales,

A VS. RUEGO, tener por presentada denuncia de Tutela Laboral con ocasión del despido, en contra de la **UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA** representada por **EDUARDO HEBEL WEISS**, ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva declarar que la denunciada ha vulnerado con ocasión del despido los derechos fundamentales del denunciante, afectando su salud, su integridad psíquica, y especialmente su honra, declarando y resolviendo que la denunciada ha incurrido en actos de carácter grave, acoger la denuncia y condenarla al pago de el equivalente a 3 mil UF por daño y a la suma de \$72.000.000 a título de indemnización por daño moral, más, reajustes e intereses a contar de la notificación de la demanda con costas del juicio.

PRIMER OTROSI: Ruego a VS. tener por acompañados, en formato digital, copias simples de los documentos fundantes de la denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales interpuesta en lo principal de esta presentación, ello en cumplimiento de lo establecido en el artículo 490 del Código del Trabajo, sin perjuicio de ser incorporados en la etapa procesal pertinente:

1.Licencia Médica electrónica

2.Decreto n°564 de fecha 16 noviembre 2015, el cual nombra al suscrito Orlando Delanoe como Director de Finanzas.

3.Resolución exenta n°1099 de fecha 10 de mayo del 2018 que otorga asignación de docencia al suscrito.

4. Actas de Sesión de Trabajo de la Comisión para la propuesta de ajustes presupuestario.

5.- Informe financiero de la Universidad de la Frontera.

6.- Ejecución presupuestaria marzo del 2024.

SEGUNDO OTROSÍ: De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, solicito que las notificaciones en el presente proceso se efectúen al correo electrónico [REDACTED]

TERCER OTROSÍ: Solicito a US. tener presente que designo abogado patrocinante y confiero poder a don IVAN QUIJADA VICENCIO, abogado, con domicilio en calle [REDACTED], con todas las facultades del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, las que se dan por reproducidas una a una.