

En lo principal, contesta denuncia de tutela; **en el primer otrosí,** contesta demanda subsidiaria de despido injustificado; **en el segundo otrosí,** acredita personería; **en el tercer otrosí,** patrocinio y poder y; **en el cuarto otrosí,** autorización y forma de notificación.

S.J.L. del Trabajo

José Andrés Valenzuela Farías, abogado, por la denunciada Universidad de Concepción, Corporación de Educación Superior con domicilio para estos efectos en Tucapel 142, Concepción, en autos laborales caratulados **"Polymeris con Universidad de Concepción"**
RIT T-90-15 a Us. digo:

Contesto la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por Andreas Polymeirs, solicitando se rechace la misma en todas sus partes por los antecedentes que paso a exponer:

I. Los Hechos

Esta parte desde ya niega en forma tajante todos los hechos señalados en la demanda, siendo la realidad de los mismos la que se expresará en este escrito.

A. De la situación laboral del demandante y del término de su contrato de trabajo

El demandante de autos comenzó a prestar servicios para la Universidad de Concepción a partir del 1 de marzo de 1988, como docente de la facultad de Ingeniería, dentro del Departamento de Ingeniería informática.

La remuneración del demandante, de acuerdo al art. 172 del Código fue de \$2.215.175.- conforme a lo dispuesto en la ley.

Desde ya se dirá que **no es efectivo que haya existido una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, ni ninguna otra, según se verá.**

Así las cosas, la función del demandante, como aparece claramente consignado en el contrato de trabajo y sus modificaciones, durante el último tiempo fue la de docente de la facultad de ingeniería de la Universidad de Concepción.

Con fecha 31 de marzo de 2015 se despide al demandante de autos por la causal de "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", principalmente por el bajo desempeño del demandante y que se vio reflejado en su falta de publicaciones, según se explicará y en las bajas calificaciones docentes obtenidas en los últimos períodos (dos calificaciones "R" consecutivas)

B. De la Universidad y la competencia de sus

Docentes.

Se debe considerar que debido a la especial naturaleza de los servicios prestados, la idoneidad de los trabajadores-docentes de los planteles Universitarios tienen una serie de características especiales, tanto en la forma en que prestan sus servicios, en la supervisión inmediata como en la idoneidad para los cargos, en este sentido lo ha estimado también la Jurisprudencia nacional, a propósito del despido de docentes universitarios por su baja calificación profesional y deficiente calificación como docente así, la Excelentísima Corte Suprema "Décimo: Que, de acuerdo a lo indicado precedentemente, resulta forzoso concluir en la situación en estudio que, para una entidad empleadora como la demandada - de carácter educacional - ciertamente la evaluación académica de sus docentes constituye uno de sus pilares estructurales de funcionamiento. De esta manera, la referida estimación - y mantención dentro de estándares de competitividad - es un elemento esencial a ser considerado para el adecuado funcionamiento de la empresa como la entiende nuestro legislador laboral, por lo que su invocación en el caso en análisis no puede ser estimada como injustificada, toda vez que los estándares de funcionamiento de los medios personales, materiales e inmateriales, han sido ordenados para el logro de precisos y determinados fines que la propia sentencia atacada reconoce, y que no pueden ser desatendidos en el análisis de la causal de despido invocada." (Rol C.S. N° 4.123-09)"

En el caso de marras, la decisión de mi representada se encuentra avalada, precisamente, por la necesidad de una prestación de servicios acorde a los altos estándares institucionales que mantienen a la Universidad de Concepción dentro de las principales instituciones tanto a nivel nacional como latinoamericano.

Así las cosas, la Universidad de Concepción lejos de menoscabar, perseguir o limitar su libertad de opinión o de discriminar por edad al denunciante de autos como se señala en la denuncia, lo que ha hecho es en uso de su atribución constitucional de dirigir su propia empresa, manejando su propia libertad de dotación de personal, de manera que sea mas orientada al fin que persigue.

C. De los hechos que motivaron el despido

Ahora bien, durante la relación laboral que unió a las partes en el presente juicio, el demandante, Sr. Polymeris mantuvo durante la mayor parte de su trayectoria laboral un buen desempeño, salvo por los últimos años, en que su trabajo decayó en calidad, principalmente el hecho de no participar en publicaciones o proyectos nuevos y además no estar acreditado para hacer clases de postgrado, pese a ser profesor titular.

Además de lo anterior, el año 2007 y el año 2012 obtuvo calificación Regular -la peor evaluación-. Cabe hacer mención se trató de dos períodos consecutivos, pues por ser profesor titular

se evalúa cada cinco años. También cabe hacer presente que se trata de una evaluación de pares, que son elegidos por los académicos de cada Facultad más dos pares externos a la Facultad.

Es un deber de la Facultad de Ingeniería, acorde con el proyecto educativo de excelencia que la caracteriza, a nivel nacional e internacional, utilizar los recursos existentes en mantener docentes con un alto grado de participación en congresos, foros, proyectos y por sobre todo publicaciones, además de encontrarse acreditados, que se trata de un proceso que mide las competencias más relevantes de los docentes de la Universidad.

El propio demandante ha reconocido que la calidad y sobre todo cantidad de publicaciones ha decaído durante los últimos años. Además no se encontraba acreditado para impartir docencia de postgrado, esto último es clave por la Acreditación del programa de doctorado que tiene el Departamento y en que se exige profesores acreditados.

Es decir, para la Universidad de Concepción es sumamente importante el hecho que los docentes participen activamente en publicaciones, seminarios, foros y congresos, estando a la vanguardia de cada área del saber. El demandante no solo no estaba acreditado como profesor de postgrado de la Universidad sino además tenía bajas calificaciones en la evaluación docente.

Así las cosas, y siendo además parte de sus obligaciones como docente de la Universidad, el contrato se ha incumplido, por lo que se ha decidido readecuar o reestructurar el área en donde

prestaba servicios el demandante, por lo que se despide por la causal de necesidades de la empresa.

D. De los hechos alegados como vulneratorios

Desde ya queda de manifiesto la poca seriedad de la demanda interpuesta al establecerse como supuestos del despido, **no uno, sino tres diferentes tipos de vulneración de derechos fundamentales, lo que quiere decir que no habría solo un motivo sino tres diferentes, todos graves, para poner término al contrato de trabajo del Sr. Polymeris.**

Las acusaciones, que rayan en lo maquiavélico, son falsas, y nos referiremos a ellas por separado.

Del atentado a la libertad de opinión en su "variante" de libertad de cátedra.

En una lata explicación que parte desde el año 1988 a la fecha, el demandante cuenta una historia -mirada obviamente desde una posición completamente subjetiva- acerca de distintas formas o maneras de desarrollar la función docente, haciendo creer que hay dos especies de "bandos" en donde estarían los que están "equivocados" que llama "conservadores y tradicionales" y lo que están "en lo correcto", curiosamente, él y otras personas, estarían en el bando "correcto", todo relativo a **la forma de enseñar una rama de la ingeniería.**

Us. las elucubraciones artificiosas del demandante son completamente falsas. La Universidad de Concepción **jamás ha coartado de manera alguna la libertad de cátedra de sus docentes, todo lo contrario, es una institución que a lo largo de toda su historia se ha caracterizado por resguardar la libertad de cátedra de sus docentes como uno de los pilares de la enseñanza que dicta en sus aulas.**

Desde luego, si fuese verdad lo que señala el Sr. Polymeris, ¿Porqué habría estado casi 30 años en una institución si supuestamente se coarta la libertad de expresión?

La verdad Us. es que esta acusación raya en lo absurdo, tanto es así que los hechos que relata parten en 1990 y llegan hasta el año 1999, en que el demandante dejó de estar a cargo de un Magíster. **No existe ningún hecho concreto imputado, más aun no existe ningún hecho ni siquiera general imputado que sea después del año 1999, es decir, desde HACE 15 AÑOS.**

Creemos que se trata más bien de ideas persecutorias del propio actor, pero que nada tienen que ver con la realidad. Por todos es conocido que al interior de la Universidad conviven diversos credos políticos, religiosos, culturales, etc. además de distintos pareceres en distintos ámbitos del saber. Eso es precisamente lo que le da a la Universidad de Concepción su identidad.

Como se ha dicho se trata de una acusación, hecha en términos generales, sin base o "al voleo". No puede ser seriamente atendida.

Supuesta discriminación política en su "variante" de política universitaria

Nuevamente nos encontramos con una acusación hecha en términos generales, vagos y por hechos ocurridos hace varios años.

Veamos.

Primero, el actor hace una manifestación de intenciones, señalado nuevamente que está en el "bando correcto", ahora del lado del movimiento estudiantil -cuestión que no es lo discutido en el presente juicio-.

Luego, dentro de una especie de acusación señala:

En efecto, en el año 2011, solidaricé pública y abiertamente con el Movimiento Estudiantil, y luego en el mismo año participé en la fundación de la Asociación de Académicos y Académicas "Enrique Molina Garmendia", donde me integré a la Comisión Participación, Democracia y Transparencia, desde la cual intentamos promover un Claustro Triestamental. Finalmente, en el 2013, también me integré muy activamente al movimiento "UdeC 100" que apoyó a los académicos con derecho a voto, para esencialmente cambiar al Rector eternizado, y lograr así más democracia y participación.

-Tales gestiones las realice amparadas por mis garantías constitucionales, y el especial, mi derecho a no ser discriminado por razones políticas. Por el contrario a lo señalado mi empleadora solapadamente me despidió el 31 de Marzo de 2015, por ser un opositor a las gestiones académicas, administrativas, y económicas realizadas por don Sergio Lavanchy y don Joel Zambrano, vulnerando con ello mis derechos esenciales. Aspiraba con mi actuar mejorar la educación universitaria, gratuita y democrática; deseaba más participación de los académicos en el tipo de universidad que queríamos desarrollar; y además luchábamos en las elecciones de rectoría desde inicios de 2014, pues queríamos un cambio en UdeC, ampliando y profundizando sus fines con caras y capacidades de otros nuevos académicos.

Nuevamente, como se ve, se trata de una acusación realizada en términos generales y sin fundamentos.

La Universidad, se gobierna a través de un Rector elegido por los propios docentes, con plena libertad. Prueba de ello es que en la última elección compitieron 3 candidatos, existiendo segunda vuelta. Lo mismo sucede con los Decanos y los Jefes de Departamentos. Es decir, la democracia universitaria funciona desde antiguo en la Institución.

Siempre existen votos a favor de uno u otro candidato en las instancias anotadas.

Son los propios profesores de cada facultad los que eligen a su Decano y los profesores de un Departamento quienes eligen a su Director, de hecho, en las últimas elecciones de Decano de la Facultad de Ingeniería más de 120 académicos con derecho a voto.

Nadie es despedido, acosado u hostigado por tener una preferencia distinta, ni de Decano, ni de Director ni menos de Rector. Demostrativo de lo anterior son las propias elecciones que se realizan en forma periódica al interior del plantel.

En suma, salvo decir que ha estado a favor del movimiento estudiantil -que no tiene nada que ver en la presente demanda- y señalar que es contrario al Rector, que por lo demás está en el cargo desde el año 1998, es decir, hace 17 años (con elección cada 4 años), de los cuales ha estado cumpliendo funciones el demandante sin problemas, no existe ninguna imputación seria en contra de mi representada.

Tampoco esta imputación puede ser acogida, por lo señalado.

Supuesta discriminación por edad

Veamos lo que dice el actor respecto de esta imputación:

*"...Este año 2015, cumpliré 70 años, situación que también me jugó en contra. Así es, en la ya citada reunión del día 31 de enero de 2015 en que me dijo el Decano Zambrano en la única y última vez que me invitó a su oficina, que la razón por la cual me estarían desvinculando de la UdeC, **"es porque el programa de Doctorado del DIICC necesitaba contratar a***

alguien con mayor productividad". Afirmación que solo debe entenderse que yo ya no estaba en condiciones de producir académicamente, que por ello debía contratar a otros más productivos, más eficientes, más rápidos, etc. Lo señalado resulta una manifiesta discriminación por mi edad, teniendo como muestra las lamentables declaraciones de mi empleador señalando que: **"el profesor (Polyméris) no está acreditado, y de acuerdo a la edad que tiene será difícil que pueda cumplir con esos requisitos"**.

- Mi opinión más filosófico (sic) es que me quedé demasiado en el pasado. No tanto en un sentido técnico, sino ético. Me crié, académicamente hablando, en una época en que la investigación ostentaba un sitial trascendental. Pero no pude amigarme con los aspecto básicamente comerciales de la nueva I+D Global. Ni menos, con las luchas gerencio-diplomáticas entre académicos.

- Así las cosas queda claro que la verdadera motivación para mi despido, no fueron las supuestas necesidades de la empresa sino lamentablemente una situación dolorosa para quienes hemos entregado años de trabajo a nuestra universidad. En efecto, la demandada además incurrió en un acto de discriminación arbitraria en mi contra, sustentada en los hechos ilícitos cometidos.

Nuevamente podemos ver que se trata solo de apreciaciones personales acerca de supuestas luchas "gerencio-diplomáticas", que se quedó en un pasado "ético". No señala siquiera un indicio de una discriminación por edad.

Incluso, lo que señala que le dijeron, es que la Universidad necesitaba a alguien con **"mas productividad" es un criterio técnico, no discriminatorio. Por lo demás en ninguna parte siquiera se señala que el motivo del despido es la edad, sino que no estaba acreditado,** otra vez un concepto **EMINENTEMENTE TÉCNICO**.

Efectivamente la productividad del actor era escasa y no estaba acreditado. Lo anterior nada tiene que ver con una discriminación por edad.

Nada hay de cierto tampoco en esta nueva acusación, que como se ve, nuevamente es dicha en términos poco claros, subjetivos y sin base.

Sin perjuicio de lo anterior, señalaremos que 387 docentes de la Universidad están por sobre los 60 años, **siendo más de 100 de ellos mayores a los 70 años de edad,** por lo que no puede hablarse que la Universidad de Concepción discrimine por edad.

Además, es normal que los profesores a edad madura tengan un mayor número de publicaciones y liderazgo en investigaciones producto de su larga experiencia universitaria, lo que no ocurría con el Sr. Polymeris.

De los supuestos "indicios"

A continuación nos haremos cargo de lo que la demandante ha denominado "indicios", en el mismo orden:

- a. Contrato de trabajo: no puede ser un indicio.
- b. Carta de despido: tampoco es un indicio
- c. Comunicación de una asociación de académicos: no puede considerarse un indicio una mera opinión de un ente ajeno al juicio.
- d. Carta de director de ingeniería: no puede ni remotamente considerarse como un indicio.
- e. Presentación de reclamo y comparendo en la Inspección del Trabajo: no se puede seriamente tomar como indicio una instancia administrativa.

El demandante confunde lo que son efectivamente los indicios, que en realidad son hechos distintos a lo discutido o al hecho que se señala como discriminatorio, pero que abre una especie de "sospecha", como lo sería en el presente caso -en la ilusoria teoría de la contraria- que todos los que votan en contra del Rector son despedidos, o lo que no estén de acuerdo con una teoría en particular son despedidos o que no existen profesores de la edad del demandante en la Universidad, pues son despedidos. Esos serían indicios. **NO EXISTEN, PUES NO HAY ACTO VULNERATORIO ALGUNO.**

E. Algunas observaciones a la demanda y sus motivaciones

Estimamos que la demanda presentada obedece a una clara motivación por abultar artificialmente las indemnizaciones que incluso en caso de despido injustificado procederían.

De acuerdo a lo anterior, un eventual recargo (del 30%) llegaría a **\$ 7.312.024.-** suma bastante alejada de los mas de \$30.000.000.- que cobra en su demanda. **SE ALEJA EN MÁS DE 4 VECES.**

Las sospechas que tiene esta parte acerca de la instrumentalización del procedimiento de tutela son completamente fundadas, por lo anteriormente dicho, además que **se ignoran cuestiones de suyo relevantes,** como por ejemplo cuando se señala que las sumas que se piden son "***sin perjuicio***" de ejercer su derecho a reincorporación, ignorando -extrañamente- que para que exista este derecho se debe declarar por el juez que el despido fue discriminatorio GRAVE, **cuestión que ni siquiera se ha pedido,** y que no es "***sin perjuicio***" sino una elección entre las indemnizaciones legales o la propia reincorporación.

Lo anterior es demostrativo que solo se pretende obtener más indemnizaciones que las que en derecho corresponden por el término del contrato.

Haremos mención a que al demandante se le han pagado más de \$26.000.000.- los que ha recibido y cobrado.

II. El Derecho.

El demandante ha accionado, al parecer, en un procedimiento de tutela laboral con ocasión del despido, pero no argumenta que el despido mismo lesione algunos de sus derechos fundamentales, sino que hace una relación de hechos generales y pasados, ideas y pensamientos, que aun cuando esta parte los niega, de todas formas no dicen relación con la acción ejercida. En este punto, la doctrina nacional ha señalado: "...El despido normal, aunque sea injustificado, no violenta en principio los derechos fundamentales del trabajador, lo anterior, dado que, en un sentido amplio, todo despido atentaría a la vida, integridad física y psíquica, o la propiedad del trabajador, por ejemplo por la cesantía y sus consecuencias. El legislador no ha considerado que el despido en sí constituya una violación de derechos fundamentales, de hecho lo consagra y regula como una figura lícita en los artículos 159 y ss. del Código." (Sergio Gamonal Contreras, *El procedimiento de tutela de los derechos laborales*, pag.37)

De este modo, el demandante al parecer interpone una denuncia por cuanto se habría sentido afectado por el despido, el cual, obviamente lo afecta, por cuanto se trata de una persona que ha perdido su trabajo, pero no puede considerarse que se ha vulnerado su honra o su libertad de opinión, política y su derecho a no ser discriminado, sobre todo cuando se plantea de manera tan vaga e imprecisa como se ha hecho en la demanda.

A este respecto, diremos que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales fue creado por el legislador para proteger los derechos más relevantes de los trabajadores, ante situaciones graves y fuera de toda racionalidad, así también lo ha entendido la inmensa jurisprudencia judicial, la que ha reservado sólo para situaciones graves este procedimiento, así como las sanciones que procede aplicar.

En el presente juicio, las acusaciones sin claridad y con poco fundamento, demuestran una manifiesta intención de tratar de obtener más que lo que en derecho corresponde, mediante la presentación de una demanda de tutela de derechos fundamentales, haciendo una instrumentalización de este procedimiento con el solo fin de tratar de obtener más de lo que le corresponde o subir las bases de un eventual acuerdo.

No se ha producido ninguna vulneración de derechos fundamentales ni con el acto del despido ni con anterioridad al mismo, por lo que la demanda debe ser rechazada, con costas, por lo temeraria de la acción.

Por tanto,

Pido a Us.: tener por contestada la denuncia por vulneración de derechos fundamentales presentada por el Sr. Andreas Polymeris y en definitiva rechazarla en todas sus partes, por los argumentos expuestos en el cuerpo del presente escrito, con expresa condena en costas, por lo temeraria de la acción.

Primer otrosí: contesto la demanda subsidiaria de despido injustificado interpuesta por la demandante, solicitando su rechazo por los siguientes argumentos:

I. Los Hechos

Por economía procesal doy por reproducidos todos los hechos señalados en lo principal de esta contestación, principalmente referidas a la relación laboral con el demandante, su duración, las funciones del mismos, el término del contrato y las motivaciones del despido, que resultan eminentemente técnicas, habiéndose despedido al actor por su consecutiva mala evaluación académica (dos conceptos R en sus dos últimos proceso de evaluación de pares), la baja producción de publicaciones y por no encontrarse acreditado para realizar clases de post grado, cuestión de suyo relevante para el quehacer de la Universidad de Concepción, que son además demostrativas de la causal que se esgrimió en su oportunidad.

Además fue evaluado durante los dos últimos períodos como Regular -la menor calificación-.

El despido se produjo por elementos objetivos de bajo desempeño, que constituyen las necesidades de la empresa invocadas, según se expuso en lo principal.

La carta de despido se acompañará en la etapa procesal correspondiente.

II. El Derecho

El artículo 161 del Código del Trabajo establece diversas situaciones en las cuales se puede proceder al despido del trabajador por parte de su empleador, por la causal que se conoce genéricamente como necesidades de la empresa.

Dentro de estos supuestos está la racionalización de los recursos de la empresa. Ahora bien, como se desprende claramente de la carta de despido existió una reestructuración en el área de trabajo del demandante.

De acuerdo a lo señalado, los hechos se encuadran perfectamente en la definición antes dada y por ende en lo permitido por la norma legal del Art. 161 del Código del Trabajo ya que se pretende optimizar de la manera más eficiente posible los recursos de la Universidad.

En este sentido y referente a la reestructuración de una empresa, la jurisprudencia de esta Iltma Corte ha señalado: *"...9° Que, así las cosas, ha quedado en evidencia que la empresa desarrolló una reestructuración o racionalización en la forma de realizar el trabajo, al cual la trabajadora se negó a adaptarse. Cabe tener presente que en nuestro sistema lo oportuno o adecuado del proceso seguido, o la existencia de estudios de mayor o menor profundidad que determinen su conveniencia o, aún, sus bondades o falencias, no es cuestión a calificar ni por los trabajadores ni por este tribunal, constituyendo una decisión que debe adoptar el*

empleador, a quien se le ha entregado por la ley la facultad de administrar la empresa y que es quien asume, asimismo, los riesgos de la decisión adoptada. Ello es lo que diferencia la causal invocada de aquella contenida en el artículo 159 N° 6, esto es, la fuerza mayor o el caso fortuito, que exige para su concurrencia un criterio de irresistibilidad y que, a diferencia de lo que ocurre en la causal invocada en el caso de autos, no va acompañada del pago de una indemnización, la que fue pagada a la actora a su conformidad..." (Corte de Apelaciones de Concepción Rol 338-10)

De esta forma, mi representada ha cumplido cabalmente con las obligaciones que impone la ley ante un término de contrato fundado en esta causal, lo que en el presente caso se tradujo en el pago de **más de \$26.000.000.-** al actor.

En definitiva, la Universidad de Concepción ha actuado con un irrestricto apego a la legislación vigente al poner término al contrato de trabajo del Sr. Polymeris, no siendo injustificado el despido.

Por tanto,

Pido a Us.: tener por contestada la demanda subsidiaria de despido injustificado y rechazarla en todas sus partes, por los argumentos expuestos, con expresa condena en costas, por lo temeraria de la acción.

Segundo otrosí: hago presente que mi personería para representar a Universidad de Concepción consta en escritura pública que se acompaña digitalizada.

Por tanto,

Pido a Us.: tenerlo presente.

Tercer otrosí: hago presente que patrocino personalmente esta causa y no se delega poder, por ahora.

Por tanto,

Pido a Us., tenerlo presente.

Cuarto otrosí: solicito se me autorice para realizar las actuaciones que no consistan en audiencias por medios electrónicos y que las notificaciones de las resoluciones dictadas fuera de audiencia sean realizadas al correo electrónico jvalenzuela@slycia.cl y drosas@slycia.cl

Por tanto,

Pido a Us.: acceder a lo pedido.



1 cinco guión cuatro, para que en nombre y representación de la Universidad de
2 Concepción puedan intervenir en toda clase de gestiones y juicios, ya sean
3 criminales, civiles o del trabajo, ante todos los tribunales de la República, sea
4 ordinario especial, civil o criminal, laboral, de policía local, administrativo o ante
5 la Excelentísima Corte Suprema, como demandantes, demandados, terceros o a
6 cualquier otro título, ejerciendo todas las acciones y oponiendo todas las
7 excepciones o defensas que sean procedentes, con la limitación de no poder ser
8 emplazados en gestión alguna en representación de la mandante sin que ésta
9 sea previamente notificada en forma personal y de acuerdo a la ley. Se deja
10 expresa constancia que a los mandatarios designados se les confieren las
11 facultades ordinarias y extraordinarias del mandato judicial, señaladas en ambos
12 incisos del artículo séptimo del Código de Procedimiento Civil, las que se dan
13 expresamente por reproducidas para todos los efectos legales. En especial
14 podrán desistirse en primera instancia de la acción deducida; absolver
15 posiciones previa notificación al mandante; renunciar a los recursos o términos
16 legales; reconvenir; transigir; avenir; conciliar; comprometer; otorgar a los
17 árbitros la facultad de arbitradores o mixtos; aprobar convenios y percibir. De
18 esta forma, los mandatarios podrán hacer toda clase de presentaciones,
19 solicitudes, requerimientos y continuar con las gestiones que se les
20 encomiendan, pudiendo delegar el presente mandato y reasumirlo tantas veces
21 como lo estimen conveniente. **SEGUNDO:** El compareciente, actuando en
22 representación de Universidad de Concepción deja constancia que el poder
23 otorgado precedentemente no revoca ningún otro poder existente, los que
24 mantienen plena vigencia en las condiciones y términos en que fueron otorgados.
25 **PERSONERÍA:** La personería de Don Sergio Lavanchy Merino para actuar en
26 representación de la Universidad de Concepción consta en Decreto de la Universidad de
27 Concepción número dos mil diez guión cero treinta y ocho, de fecha catorce de mayo
28 del año dos mil diez, documento que se encuentra protocolizado en la Notaría de Don
29 Juan Espinosa Bancalari de Concepción, con esa misma fecha y agregado al final del
30 Protocolo con el número sesenta, repertorio número mil seiscientos treinta y nueve. En



1 comprobante, previa lectura y aceptación, firma. Se deja expresa constancia que
2 el presente instrumento público ha sido anotado en el libro de repertorios que
3 lleva esta Notaría bajo el número cinco mil cuatrocientos ochenta y siete.

4
5
6
7
8 *[Handwritten signature]*

9
10 4.329.379-6



22 CERTIFICO QUE ESTA COPIA ES TESTIMONIO FIEL DE SU ORIGINAL

23 15 DIC. 2010

