

San Miguel, veinticinco de julio de dos mil diecinueve.-

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **ALBERTO LUIS ROJO GODOY**, cédula de identidad 9.413.041-7, docente, con domicilio en calle Carlos Walker Martínez N° 6100, departamento D-13, comuna de San Miguel, quien interpone demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de la **FUNDACION EDUCACIONAL ISIDORA ZEGERS DE HUNNEUS**, representada por doña **MARIA ALEJANDRA HUNNEUS BAÑADOS**, ambos domiciliados en Avenida Santa Rosa N°10.934, comuna de La Pintana, solicitando se de lugar a la misma y, se condene a la demandada como autora de vulneración de derechos fundamentales, en especial el derecho a honra y dignidad, y a la integridad física y psíquica, por el despido vulneratorio del que fue objeto, y se condene al pago de las indemnizaciones y prestaciones legales procedentes, más la indemnización moral por el daño sufrido.

En cuanto a las estipulaciones contractuales, señala que comenzó a prestar servicios para la demandada el día 1° de marzo de 2011, en virtud de contrato de trabajo, en calidad de docente de educación general básica, en la especialidad de la asignatura de matemáticas. En cuanto a la jornada de trabajo, señala que la jornada contratada fue de 44 horas, percibiendo una remuneración pactada el año 2011 de \$554.928.-, no obstante ello y atendido a que su remuneración era variable, y para efectos de calcular las prestaciones respectivas, el promedio de los últimos 3 meses ascendió a la suma de \$1.062.679.-

Sostiene que desde los inicios de la relación laboral y hasta la época de su despido, trabajó con enorme motivación para construir una carrera profesional al interior del establecimiento educacional; de hecho, su compromiso con el establecimiento educacional le llevó a anhelar terminar su larga carrera profesional -y jubilar- en esta institución. Describe su proactividad y el hecho que se ofrecía para nuevos desafíos o tareas adicionales, aludiendo que su buen trabajo no sólo fue valorado por medio de sucesivos aumentos de remuneraciones, sino que incluso el año 2015 ganó el premio por incremento, en prueba estandarizada SIMCE, sin perjuicio de otros galardones en reconocimiento de su buen trabajo, lo que promete acreditar oportunamente. Hace referencia que la circunstancia de citar los reconocimientos obtenidos a lo largo de su carrera, tienen por objeto



ilustrar respecto del hecho que siempre fue un trabajador completamente dedicado, respetuoso y comprometido con los alumnos, pues veía en el colegio una excelente posibilidad de desarrollo profesional y ejercer su vocación, al considerar a la educación un elemento fundamental para la sociedad y las nuevas generaciones.

En cuanto al término de sus servicios, y de la vulneración de su garantía al debido proceso, a la integridad física y psíquica y al derecho a la honra y dignidad. Como antecedentes de contexto, refiere que a pesar que la jornada escolar comienza todos los días a las 8:00 horas, generalmente llega al colegio a las 7:30 horas, a fin de preparar adecuadamente sus clases del día. En tal caso, el día jueves 3 de mayo de 2018, a las 7:50 horas, antes de ingresar a clases, fue citado en forma urgente a la Inspectoría General del establecimiento, lugar en el que se encontraba don Patricio Cofré (orientador) y doña Sabrina Leyton (encargada de Convivencia Escolar). Menciona que grande fue su sorpresa cuando se le comunicó por los mencionados funcionarios, que existía una denuncia de maltrato en su contra, sin entregar mayores detalles, lo que tampoco fue requerido por él al encontrarse en shock y por confiar en que, como entendía de toda lógica, serían entregados más detalles de la denuncia. Luego, proceden a notificarle un Memorando de "Denuncia de estudiantes por maltrato de adulto a alumno de hechos ocurridos en recreo y en sala de clases de matemáticas", informándole que tendrían que realizar una investigación. En ningún momento los funcionarios le proporcionaron información sobre la individualización de los alumnos que habrían sido los afectados por los supuestos hechos de maltrato, el o los cursos a los que pertenecen, las circunstancias, fechas, ni ningún detalle que le permitiera saber el contexto de la situación que se le estaba imputando, ya que no reconocía la existencia de un acto ejecutado por él y que pudiere constituir agresión de ninguna naturaleza.

Justifica que, por haber sido su primer caso de denuncia de esta naturaleza, no supo cómo reaccionar y refiere que imparte las clases de matemáticas a los sextos año básico A, B, C, D, E y F y entre ellos, existen cursos en los cuales resulta bastante difícil realizar clases de forma normal, debido al mal comportamiento de un grupo de alumnos.



Señala que el colegio Jorge Huneeus Zegers es un establecimiento particular subvencionado, ubicado en la comuna de La Pintana, que atiende mayoritariamente alumnos vulnerables en materia socioeconómica y por tales razones, se trata de un establecimiento donde no resulta fácil realizar clases, y donde no pocos alumnos poseen conductas disruptivas en lo conductual. Indica que en aquella reunión del 3 de mayo de 2018 los señalados funcionarios (Patricio Cofré y Sabrina Leyton) le toman una suerte de declaración, bastante informal e irregular, pues desconocía concretamente las circunstancias que rodeaban los hechos de la denuncia, los denunciantes, la fecha de ocurrencia, etc., razón por la cual sólo se pudo remitir a señalar que en ningún momento había maltratado a ningún alumno del colegio. Señala que a la vez le informan que, mientras se extendiera la investigación, debía dejar de realizar clases a todos los cursos de sexto año, por lo que se le relegó todo el día a la sala de profesores, hecho que se repitió al día siguiente, entre las 7:15 horas y las 17:05 horas.

Señala que el día martes 8 de mayo de 2018, fue citado a las 15:30 horas a la dirección del establecimiento educacional, y aun cuando se imaginó que era para comunicarle la resolución de la investigación, y que tenía como plazo de entrega el miércoles 9 de mayo, se encontró con una situación más grave aún, pues se le informó que hay una segunda denuncia en su contra, esta vez: "Denuncia apoderado por conducta de connotación sexual del docente en el interior de la sala", y al igual como ocurrió en la primera denuncia, no le informaron las circunstancias que se le imputaban, quiénes eran los denunciantes, la fecha de ocurrencia, ni nada que le permitiera defenderse de tales imputaciones. Aún a pesar de aquello, otra vez los mismos funcionarios (Patricio Cofré y Sabrina Leyton) le toman una especie de declaración, en la que sólo se pudo limitar a negar haber incurrido en cualquier hecho de dicha naturaleza. Destaca que en esa oportunidad, se encontraba la directora del establecimiento, doña Maritza Contreras Salas.

Esgrime que en forma reiterada le consultan cuál es la dinámica pedagógica cuando un alumno no entiende los contenidos, a lo que les explica que siempre la realiza en el pizarrón; también explica que puede salir el alumno al pizarrón; como último recurso, instalar una silla en su escritorio y frente a todo el grupo de curso para prestar un aprendizaje más personalizado, estrategia utilizada



en todos los cursos sin excepción, sentenciando que jamás se ha sentado en los "puestos" (o asientos) con los alumnos.

Describe que a partir de esa fecha, y a partir de esas infundadas, injustas y estigmatizantes acusaciones, su vida comenzó a sufrir un vuelco radical que, con el paso del tiempo, le produciría secuelas físicas, fisiológicas y psicológicas.

Señala que el día 9 de mayo debía presentarse a tomar conocimiento de la resolución de la primera denuncia, pero la gravedad de la segunda denuncia no lo dejó dormir, hidratarse o alimentarse y a pesar de todos estos inconvenientes, se preparaba a asistir a su trabajo, pero en la ducha se percató que tenía alteraciones cognitivas básicas y no fue capaz de regular el agua caliente. A partir de ese momento, con el desorden mental que lo embargaba, tomó la decisión de no conducir, pues sería un acto de absoluta irresponsabilidad y procedió a dirigirse al centro de Santiago para conseguir una hora de atención psiquiátrica en la Mutual de Seguridad. En dicha institución solo recibió atención médica en el Servicio de Urgencia, lugar donde fue atendido por la Dra. Sofía Palacios, a quien le relató los padecimientos que le embargaban, por lo cual la profesional le extiende una receta por un fármaco hipnótico y licencia médica por 10 días desde el día 9 de mayo (hasta el 18 de mayo del presente). El día jueves 10 de mayo, la situación psicológica y psiquiátrica le perturba a tal extremo que comenzó con una "ideación suicida" nunca antes experimentada y que lo único que lo retuvo fue pensar en quién retiraría su cuerpo del Servicio Médico Legal (SML). En ese instante ya estaba organizando su ocaso, debido a lo cual concurrió a una Notaria ubicada en Avenida Bulnes del centro de Santiago, para hacer averiguaciones de su testamento y sus decisiones finales. Señala que luego de haber tomado la decisión de terminar con su vida, el viernes 11 comenzó a despedirse de sus conocidos, pues ya tenía decidido suicidarse, sin despertar sospechas de ellos. No obstante, afortunadamente ese mismo día viernes en la tarde recibió una llamada de la Mutual de Seguridad para informarle que tendría una consulta de "estudio de salud mental" para el sábado 12 con la Dra. Yoyce Greeven F. (a las 11 horas), llamada que a su juicio fue clave en el desarrollo de los sucesos, pues decidió asistir a la consulta y procedió a relatar todo lo que le estaba ocurriendo. Menciona que al ver su estado fue trasladado al Servicio de Urgencia y se realizó una interconsulta de urgencia con el "psiquiatra de llamada" Dr. Danilo Castro Pizarro



(RUT 9.910.414-7), quien ordenó que fuera internado de urgencia en una clínica psiquiátrica, con cuidadora de 24 horas, por padecer "sentido de realidad interferido". A la vez, solicitó un tutor, se le advirtió que, si no presentaba un tutor de forma inmediata, él debería llamar a Carabineros para recibir instrucciones de la Fiscalía. Afortunadamente, pudo contar con el apoyo de Joel Sepúlveda Gallardo (RUT 12.585.085-3), un amigo de profesión asistente social.

En definitiva, fue trasladado a la Clínica Psiquiátrica Renacer, ubicada en Av. Capitán Orella N°2404, comuna de Ñuñoa, lugar en donde permaneció internado entre el 12 y el 25 de mayo, con tratamiento farmacológico y apoyo psiquiátrico con el Dr. Pablo Salinas Torres (RUT 10.425.494-2), quien le extendió licencia médica desde el 19 de mayo hasta el 8 de junio de 2018, reposo que se extendió, a su vez, hasta el 12 de junio de 2018.

Menciona que a su regreso, y aun cuando había pasado varios días internado, pensó que iba a estar todo aclarado en el colegio y se presentó el día 13 de junio, ocasión en la cual la Directora, doña Maritza Contreras Salas, le indica que debe esperar la resolución por lo que se quedó en la sala de profesores organizando sus clases para los días siguientes, no obstante alrededor de las 12:30 horas la Directora le comunica su desvinculación, informándole, además, que la causal es la establecida en el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Adicionalmente, le indica que la investigación le fue debidamente formalizada, notificada y que además "él ya había realizado los descargos" en ella, conforme a la debida bilateralidad y a la debida defensa. Lo que niega y señala que tan solo se limitaron a tomarle "dos declaraciones", en las condiciones antes descritas, lo que deja en evidencia que su despido fue con una clara vulneración de su honra, del debido proceso y del principio de la bilateralidad de la audiencia, imputándole hechos de la máxima gravedad. Agrega que cuando volvió al colegio se le leyó la "sentencia de la investigación" y la carta de desvinculación de forma simultánea, sin posibilidad de hacer descargos, defenderse, ni mucho menos apelar, pues se le desvinculó de su trabajo a horas de haber vuelto después de su licencia el 13 de junio, hecho que queda en evidencia en los documentos emitidos por PREVIRED, que tienen hora de impresión a las 8:35 horas del 13 de junio, con todas sus cotizaciones canceladas entre marzo de 2011 y abril de 2018. Agrega



que solo hubo una puesta en escena, pues la decisión de su desvinculación estaba adoptada desde la primera hora de aquel día 13.

Describe que la situación experimentada lo perjudica de manera grave, afecta su prestigio, su salud mental, su dignidad, su honra, su amor propio, etc., agregando que aquello es lo más brutal que le ha tocado vivir en su existencia. Indica que aquella conducta es vulneratoria a su dignidad como nunca imaginó, pese a la trayectoria y su antigüedad, debiéndose considerar los cuestionamientos a los que se vería enfrentado por la imputación efectuada. Señala que todo lo experimentado le ha ocasionado consecuencias irreparables, para el resto de su vida y de lo cual dará cuenta oportunamente en el juicio.

Manifiesta que el despido se produjo con una clara infracción a las garantías fundamentales, al efecto cita de manera íntegra la carta de aviso de despido y realiza las siguientes observaciones:

1°.- Respecto a la exigibilidad del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del establecimiento, menciona que hubo modificaciones al mencionado Reglamento, no obstante, dichas modificaciones, las que configuraron el nuevo Reglamento, no fueron debidamente notificadas, razón por la cual, no le son aplicables ni oponibles por no tratarse de normas conocidas por él.

2°.- Falta de determinación de las conductas que el empleador le imputa al trabajador, pues aun cuando el nuevo Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad le hubiere sido debidamente notificado al trabajador, observa que las conductas que el empleador le imputa no se encuentran taxativamente descritas en los instrumentos mencionados en la carta de despido que le entregó el 13 de junio de 2018, "Art. 96 letra k), o); art. 97 letra k) del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, sobre respetar los reglamentos y cumplir las normas, procedimientos y políticas de su actividad; y no utilizar lenguajes inadecuados y situaciones obscenas."

Principios, enfoques; art. 63 letra g); k); r); s); y 64 letra e) del Reglamento Interno del RICE 2018; sobre valores y sana convivencia, formación integral de los alumnos;

En cuanto a la exigibilidad, señala que para que sea exigible a los trabajadores, el empleador debió haberle hecho entrega por escrito del mencionado Reglamento, y los trabajadores haber firmado una recepción



conforme, lo que no ha sucedido, razón por la cual, no puede fundarse el despido en el eventual incumplimiento de alguna norma de tal Reglamento. No obstante, y aun cuando le fuere exigible el referido Reglamento la sola revisión de sus normas permiten sostener la improcedencia de tales disposiciones para los efectos del despido del que fui objeto, citando el artículo 63 y 64 del mismo Reglamento, considerando que las normas en comento no tienen ninguna relación con la causal que se le pretende imponer y en ninguna parte de la carta de despido se describe rigurosamente la o las conductas en las que habría incurrido, ni menos aún de qué forma ellas infringieron las disposiciones con que el empleador intenta fundamentar su despido, pues la carta no describe hechos sino conclusiones las cuales se arribó en aquel espurio proceso al cual fue sometido, mas no a los hechos que configurarían su infracción contractual.

Señala que la circular N°1, de la Superintendencia no tiene ninguna relación con conductas de los trabajadores de aquellas que se le imputan, pues los destinatarios son los Establecimientos Educativos Subvencionados Municipales y Particulares.

Asimismo la alusión a la Circular N°1, de la Superintendencia, a la ley de educación 20.370, al DFL N°2, y a la Ley 19.070, no tiene ninguna relación con los hechos que se le imputan y con los que se pretende fundar su desvinculación, pues en ninguna parte de la carta de despido se señala de qué forma el trabajador ha infringido alguna norma de dicha Circular, respecto al DFL N°2, no se hace ninguna identificación para saber de qué norma se trata, de manera que como es posible observar, existen muchas normas con tal denominación. En el sólo ámbito de educación existen dos: el DFL N°2, de 1998, y el DFL N°2, de 2005 y no puede fundamentarse su despido con alusiones tan vagas.

En cuanto a la ley 19.070, dicho cuerpo normativo tiene aplicación respecto de los establecimientos particular-subvencionados solo entre sus artículos 78 y 88 y el único título que se aplica a este tipo de colegios es el "TITULO V. Del contrato de los profesionales de la educación en el sector particular", y ninguna norma existe entre aquellas que se refieran a "obligaciones comunidad escolar, valores, principio y deberes docentes y colegios subvencionados.", por tanto, lo sostenido por el empleador para intentar fundar su despido es falso.



Por su parte la alusión a las cláusulas quinta y sexta del contrato de trabajo ninguna relación tiene con los hechos que se le imputan y que han sido usados para tratar de fundamentar su despido.

El protocolo N°1 del RICE, sobre actuaciones de connotación sexual, sólo es perfectamente claro que solo una de las normas de dicho reglamento establece conductas definidamente exigibles para los docentes que trabajan en el establecimiento, pues en general, describe conductas sólo para los alumnos y los apoderados. De manera que resulta evidente que dicho Protocolo no recibe aplicación en los hechos supuestamente imputados al trabajador, pues le adjudican "hechos de connotación sexual", lo que no está establecido en el mencionado Protocolo.

Concluye que basta una simple lectura de la carta de despido para percatarse que se está frente a una imputación de conductas absolutamente irregular e infundada, pues se pretende imputar acusaciones que no cumplen los más mínimos estándares que exige la garantía del debido proceso y que han tenido un claro objetivo de dañar su honra y deshacerse del trabajador sin pagar su indemnización por años de servicio. La causal imputada, no describe detalladamente las conductas sancionables, no está fundamentada, no contempla ninguna relación entre conductas, hechos y circunstancias y no señala explícitamente cómo dichas normas legales o internas han sido infringidas, todo lo cual vulnera una amplia lista de principios en materia de la debida defensa y los principios que garantizan la cautela de la honra y dignidad del trabajador. Por lo demás, resulta evidente que la causal imputada, artículo 160 N°7, no tiene ninguna relación con los hechos descritos en la carta de aviso.

Menciona que se llevó a cabo una supuesta investigación interna por parte del empleador, la que cita.

Hace mención de la acción de tutela y cita todos los indicios de infracción a las garantías afectadas, aludiendo que en la especie se han afectado las garantías consagradas en los N°1 y N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Formula argumentaciones de derecho respecto de la acción intentada y de cada una de las prestaciones reclamadas, y como consecuencia de todo lo expuesto solicita se declare que el despido del que fue objeto fue con infracción o



vulneratorio de sus derechos fundamentales y que como consecuencia de aquello procede que la demandada pague las siguientes prestaciones: a) Remuneración sustitutiva de aviso previo, art. 162, esto es, \$1.062.679.-; b) Indemnización por años de servicios, por la suma de \$7.438.753.-), recargada en un 80% por haberse dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160 (art. 168 letra b), recargo equivalente a la suma de \$5.951.002.- Total: \$13.389.755.-; c) Vacaciones proporcionales por 7 días de feriado, ascendente a \$247.954.-; d) La indemnización especial del Artículo 87, inciso segundo del Estatuto Docente, Ley 19.070, lo que corresponde a 8 meses de remuneraciones, que asciende a \$8.501.432.- y la proporción de 19 días de remuneraciones del mes de julio que asciende a \$673.018.-; e) 11 meses de remuneración mensual, por la aplicación de la indemnización especial establecida en el inciso tercero del Art. 489 del Código del Trabajo, o bien la suma que el tribunal determine conforme al mérito del proceso; 3.- Que, con ocasión de todo lo expuesto en el presente libelo, la demandada deberá pagar la suma de \$100.000.000 (cien millones de pesos) por concepto de indemnización del daño moral, sin perjuicio de lo que el tribunal estime justo conforme el mérito del proceso.

De manera subsidiaria solicita se declare que el despido de que fue objeto fue indebido y se condene a la demandada al pago de las prestaciones indicadas en lo principal, con excepción de aquella que dice relación con la indemnización que dispone el procedimiento de tutela, todo ello con los respectivos reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, solicita el rechazo de la demanda, con expresa condena en costas.

Reconoce relación laboral con el demandante, la fecha de inicio de la misma, las funciones prestadas, la fecha de término de los servicios y que con fecha 13 de junio de 2018, fue separado de sus funciones por aplicación de la causal contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, reconociendo adeudar por concepto de feriado proporcional, la suma de \$ 247.954.-

En cuanto a los hechos narrados respecto de la denuncia por vulneración de derechos fundamentales sostiene que es falsa y no se ajusta a los hechos, solicitando el rechazo de la misma. En relación a su remuneración y ajustado a



sus últimas tres liquidaciones de remuneraciones completas, previas a su período de suspensión y licencias médicas, es decir, los meses de Febrero, marzo y Abril del 2018; esta ascendía a un promedio mensual de \$ 956.192, y no al \$ 1.062.679 indicado en la demanda.

Alega la improcedencia de la acción deducida y hace referencia a los alcances de derechos reclamados vía tutela laboral, y solicita se recuerde que la acción tutelar laboral, corresponde a una especial acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales expresamente establecidos y limitados en cuanto su esencia y alcance, conforme el artículo 485 del Código del Trabajo y en él se señala dentro de los pretendidos en esta demanda:

1) Derecho a la Vida e Integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1 inc. 1 de la Constitución Política de la República); ésta se encuentra limitada únicamente si su vulneración haya sido consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. Sin embargo de los fundamentos esbozados por el propio actor, por cierto, no se desprende de modo alguno que su representada haya vulnerado este derecho de integridad física y psíquica en el desarrollo de su relación laboral, y por cierto de manera alguna.

2) Derecho a la Vida privada y Honra. (art. 19 N°4 de la Constitución Política de la República); no se incluye la Dignidad que posee otros procedimientos para su amparo; y por cierto mi representada no ha procedido a vulnerar la vida privada ni honra del actor de manera alguna, como él pretende.

3) El Debido proceso, que pretende incluir el actor como vulnerado, no se encuentra dentro del catálogo de derechos amparados por la tutela laboral. Sin perjuicio de ello, su representada, tampoco lo ha vulnerado.

En cuanto a los hechos fundantes de su desvinculación, la investigación y Actuaciones, señala que su representada, ajustada a sus obligaciones legales y en pleno uso de su debido ejercicio no solo de empleador sino de velar por los derechos de sus educando además menores de edad, en el caso sublite enseñanza básica, frente a las denuncias efectuadas a la dirección del Colegio, debió dar inicio a un proceso de investigación en contra del actor profesor de matemáticas de 6 básicos, el demandante Alberto Rojo Godoy, indicando que las denuncias tampoco fueron de un bajo tenor dado que se le imputaba en su calidad de docente profesor del 6° básico el maltrato físico y psicológico en cuanto tomar



del pelo, gritarles, poner su mano sobre la cara (s) echando la cabeza hacía atrás, empujones violentos, manotazos, entre otros antecedentes a sus alumnos de 6° básico "E"; y con el agravante que en el transcurso de la investigación surge nueva denuncia por situaciones de carácter obsceno y sexual, en cuanto el actor procedía a subir y bajar su cierre del pantalón en clases y mirar sin disimulo a alumnas su "trasero ". Como se comprenderá, dichos actos debían ser atendidos por la demandada inmediatamente dada su gravedad y alcances, como la debida protección de los menores de edad involucrados; pues quienes sufrían perjuicios no eran precisamente el actor Rojo, sino sus alumnos menores de edad.

Agrega que en tal contexto su representada dio inicio a la debida investigación informándole al propio profesor y actor Rojo tanto su inicio y desarrollo, con fecha 3 de Mayo del 2018, siéndole además debida y formalmente notificada, y dándole lugar los descargos y antecedentes. Hace referencia que la investigación tomó declaraciones de apoderadas de 6° Básico; cinco alumnos de 6° básico "E", Profesora Jefa y Educadora Diferencial del 6° Básico "E"; declaraciones y antecedentes de la investigación que el actor Rojo tomó debido conocimiento, y recepcionó el informe completo, respetando únicamente la identidad de los menores de edad involucrados. Señala que la investigación en cuestión concluyó y en ella se acreditó la veracidad de las denuncias y declaraciones, desvirtuando por completo las declaraciones y descargos del profesor y actor Rojo Godoy. Todo con el agravante que los hechos los ejerció en su calidad de profesor y posición dominante. Investigación que además estuvo a cargo de doña Sabrina Leyton M., Encargada de Convivencia Escolar.

Afirma que lo anterior es de pleno conocimiento del actor Rojo Godoy, y muy contrario al relato que pretende en su demanda en cuanto no habérsele entregado mayores informaciones o desconocido los hechos, e incluso calificando la investigación de " supuesta ", ya que distinto es y no es resorte de su representada, que tal como lo ha manifestado en la propia demanda, se encontraba en un estado que no le habría permitido actuar en sus descargos; ello no es por no habérsele presentado todos los antecedentes y haber aportado lo que hubiera estimado; e incluso así siquiera en su demanda desvirtúa los hechos investigados. Hace notar que el documento que acompaña el actor en estos autos, relativo a la investigación de los hechos, no corresponde al expediente de



investigación, asegurando que de aquella investigación el actor no solo participó, sino que recibió copia íntegra junto con su resolución final; y no ejerció acto de impugnación alguno.

Concluye que concluido el proceso su representada accionó de la única manera que podía y debía por obligación legal y de protección, cual corresponde a la desvinculación del actor Rojo Godoy, conforme al texto de carta de término de relación la laboral de fecha 13 de junio del 2018, cuyo tenor cita.

En cuanto a la supuesta transgresión de normas, señala que el actor en su demanda tergiversa completamente tales normas, temporalidad, vigencia y aplicación, como la naturaleza de las mismas, por lo que promete acreditar en la etapa procesal pertinente la normativa aplicable y vinculante, en los términos ya señalados por transcripción de la carta de término de relación laboral. Indica que dada la calidad de docente del actor Rojo Godoy, incluso de no existir ninguna norma reglamentaria, la sola aplicación de la ley en su accionar acreditado, trae aparejada su máxima sanción de orden civil y laboral; y solo para efectos ilustrativos y aclaratorios del DFL 2 de Educación, transcribe solo los textos legales vinculantes y aplicables al caso.

Cuestiona la enunciación de indicios que refiere el demandante y señala que no solo no existe vulneración a tutela alguna, sino que los hechos fundantes de la acción que se analiza además se encuentran inconexos y fuera del alcance del marco legal de admisibilidad; sin perjuicio de no ser efectivos, las vulneraciones pretendidas bajo ninguna normativa dado que su representada se limitó a ejercer sus obligaciones y facultades legales, frente a hechos de exclusiva responsabilidad del actor, y del todo improcedentes y sancionatorios; como debidamente acreditados, y no impugnados.-

En cuanto a las indemnizaciones pretendidas, como cuestiones previas analiza que para los efectos indemnizatorios pretendidos, la base de cálculo señalada por el actor no se ajusta a las últimas tres liquidaciones de remuneraciones completas del mismo, que éste expresa en la suma de \$ 1.061.679, sino a \$ 956.192, como dan cuenta las mismas liquidaciones señaladas.

En tal caso y en relación a la indemnización especial que dispone el artículo 87 del Estatuto Docente, la misma es únicamente procedente en caso de poner



término a la relación laboral de un profesor por aplicación de la causal legal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, que determina que se deberá pagar además de las indemnizaciones por años de servicios que procedieran, otra adicional equivalente al total de remuneraciones que habría tenido derecho hasta el término del año laboral en curso, de manera que dicha indemnización procede única y exclusivamente, si el término se hubiera efectuado bajo la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, situación que no ocurre en la especie, cuya causal invocada corresponde a la del artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal. Motivo por el cual esta indemnización pretendida por el actor, no procede.-

Indica que ejercerla en sede de acción de tutela, como lo ha efectuado el actor, de acogerse la acción tutelar, esta indemnización especial contemplada en el estatuto docente, tampoco procedería, toda vez que por mandato del artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, la invocación del artículo 168 del mismo cuerpo legal, solo hace referencia para la eventual aplicación de agregar a las indemnizaciones de pre aviso y años de servicios, el eventual recargo de las mismas, y no para hacer efectivo la conversión del acto. Conforme a ello no procede esta indemnización, rechazándola expresamente.

En cuanto a la indemnización por concepto de daño moral, indica que el actor además ejerce acción por un eventual daño moral por la suma de \$ 100.000.000, y al efecto invoca normativa general aplicable y hechos fundantes para su procedencia tales como que siente temor de ser " .. agredido y a morir ".

En este punto cabe advertir que la procedencia de un daño moral en acción de tutela laboral, no se encuentra del todo zanjada, toda vez que a la luz del propio texto legal, la indemnización tarifada contemplada en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, que en caso de proceder oscila entre 6 y 11 meses de la última remuneración, corresponde precisamente a una indemnización de orden moral más que punitiva, más propia de responsabilidades civiles, pero en orden laboral, y tal como su origen nos ilustra con la tarificación de años de servicios, que precisamente correspondía a una indemnización de tal orden, toda vez que precisamente su establecimiento corresponde a un beneficio de no tener que probar eventuales perjuicios de situaciones aflictivas. Señala que la argumentación de la contraria para su procedencia del artículo 495 N° 3 del



Código del Trabajo, en cuanto señalar finalmente "las indemnizaciones que procedan, es una referencia precisamente a las eventuales indemnizaciones que el propio legislador contemplo en el artículo 489 inciso 3, es decir, las de pre aviso, años de servicios y la tarifada de 6 a 11 remuneraciones. Indica que prueba de lo anterior es que el legislador laboral, en caso de ser aplicable un daño moral lo ha señalado, cabiendo únicamente en los casos de perjuicios por Accidentes del Trabajo, en que señala "otros derechos".

Por lo que una acción de daño moral, si bien es comprensiva en nuestra legislación general, en materia laboral es absolutamente excepcional, y por lo mismo debe ser revisada restrictivamente, aún más tratándose de ser reclamada en conjunto con las otras eventuales indemnizaciones legales contempladas, como es en la especie.

Lo anterior además por el hecho que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es ser un derecho privado de orden público, cuyo alcance y efecto no puede ser interpretado, bajo los parámetros exclusivos de una relación civil contractual.

Hace mención que toda eventual regulación, baremos o apreciación de daños en general y en especial tratándose del moral, es del todo subjetivo, pudiendo la parte demandante sin parámetro, fundamentos real, proporcionalidad, aplicabilidad o exigibilidad, pedir cualquier suma; aún más como se da en la especie que el actor, frente a hechos generados por su propio mal accionar pretende una indemnización que equivale a más de 8 años de trabajo; y además imputable a su representada quién además de tener que accionar en resguardo de menores de edad y con obligación legal por causas únicamente imputables al actor, deba soportar, por lo que la indemnización pretendida debe ser rechazada de manera íntegra.

En cuanto a la indemnización que se dispone en el artículo 489 del Código del Trabajo, estima que no corresponde pues no es el actor quién determina su procedencia ni monto, sino que por mandato expreso del legislador es facultativo del tribunal dentro de los límites legales que consagra la misma norma invocada por el actor. Solicita el rechazo de la misma por estimar no concurrir acción de tutela alguna a lo menos respecto de su representada y con ello no existe causa basal para una indemnización; también por no ajustarse en un eventual caso de



aplicación a la base de cálculo real en cuanto al monto, como tampoco a una petición determinada que no es resorte del actor sino del tribunal, conforme expreso mandato legal.

En cuanto a las indemnizaciones legales, indemnización por mes de aviso previo, e indemnización por años de servicios, alega su improcedencia y cuestiona además la base de cálculo indicada.

En cuanto a las vacaciones legales y proporcionales, se allana a la suma pretendida, aludiendo que siempre se ha encontrado a su disposición.

En cuanto a la acción de despido injustificado, hace referencia que el demandante sólo se limita en señalar prestaciones que a su juicio corresponderían por la acción subsidiaria, sin expresar cuál sería lo injustificado del término de sus servicios.

Argumenta que el despido se encuentra ajustado a derecho, que su representada ajustada a sus facultades privativas y excluyentes de administrar su actividad, como sus obligaciones legales dado su calidad de sostenedor educacional y velar por intereses superiores de menores de edad afectados por hechos imputados y acreditados al actor, procedió legítimamente a poner término a la relación laboral que lo vinculaba, -conforme se acreditará - fundado en la causal legal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y fundado en los siguientes hechos concurrentes : Que en su calidad de profesor de matemáticas del curso 6° básico "E", procedió a ejercer actos de maltrato físico y psicológico en cuanto tomar del pelo, gritarles, poner su mano sobre la cara (s) echando la cabeza hacía atrás, empujones violentos, manotazos, entre otros antecedentes a sus alumnos de 6° básico "E"; y además mantuvo dentro del aula situaciones de carácter obsceno y sexual, en cuanto proceder a subirse y bajar el cierre de su pantalón en clases y mirar sin disimulo a alumnas su "trasero ".

Hace mención que aquellos hechos fueron objeto de investigación por parte de su representada, precedida de denuncia y debidamente acreditada en la misma, en cuyo desarrollo participó, se le informó y entregaron los antecedentes al propio actor oportunamente, y este a su término no procedió a impugnar de manera alguna.

Indica que en dicha investigación además se tomó declaraciones a las apoderadas de 6° Básico; cinco alumnos de 6° básico "E", Profesora Jefa y



Educadora Diferencial del 6° Básico "E". y estuvo a cargo de doña Sabrina Leyton M., Encargada de Convivencia Escolar de su representada. Por lo que el despido es debido y conforme la causal legal aplicada. -

En cuanto a las prestaciones reclamadas de manera subsidiaria, pide su rechazo, salvo aquellas que reconoce.

TERCERO: Que con fecha veintiocho de septiembre de dos mil dieciocho, se celebró audiencia preparatoria, con la asistencia de las partes. En dicha instancia se realizó un breve resumen de la demanda y contestación, se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes: 1. Que el actor prestó servicios a la demandada como docente de educación general básica en la asignatura de matemáticas, desde el 1 de marzo de 2011 hasta el 13 de junio de 2018; 2. Que el actor fue despedido por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo; 3. Que la demandada reconoce adeudar al actor la suma de \$247.954.- por concepto de feriado proporcional.

Se efectuó el llamado a conciliación que dispone el procedimiento, sin embargo éste no prosperó, por lo que se establecieron como hechos a probar, los que a continuación se indican: 1. Remuneración del actor; 2. Hechos que constituyen la causal invocada; 3. Hechos que constituyen la vulneración de derechos alegada por el actor. Pormenores y circunstancias; 4. Fundamento del daño moral reclamado por el actor. Monto de éste.

CUARTO: Que con fecha trece de noviembre de dos mil dieciocho, se celebró audiencia de juicio, con la asistencia de las partes, y en dicha instancia éstas de común acuerdo solicitaron la suspensión de la audiencia, como también solicitaron de común acuerdo que la próxima audiencia de juicio se llevara a cabo en dos audiencias diversas: la primera de ellas para incorporar la prueba documental, exhibición de documentos y las respuestas de los oficios; y la segunda de ellas para recibir prueba testimonial, confesional y la prueba pericial, petición a la cual accedió.

QUINTO: Que con fecha dos de abril de dos mil diecinueve, se celebró audiencia de juicio, con la asistencia de las partes, en dicha instancia éstas procedieron a incorporar los medios de prueba ofrecidos en audiencia preparatoria, conforme a la indicación acordada con fecha trece de noviembre de dos mil dieciocho.



PARTE DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

1. Contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2011, celebrado entre Centro Educacional Jorge Huneeus Z. y Alberto Rojo Godoy.
2. 2 anexos de contrato de fecha 29 de febrero de 2012 y 1 de marzo de 2013 respectivamente.
3. Liquidaciones de sueldo de los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo del año 2018, emitidas a nombre de Alberto Rojo Godoy.
4. Informe de Investigación de fecha 7 de mayo de 2018, emitido por doña Sabrina Leyton.
5. Carta de despido de fecha 13 de junio de 2018.-
6. Receta médica de fecha 16 de agosto de 2018. Paciente Alberto Rojo Godoy, emitida por Dra. Pamela Porcel C., funcionaria centro vida integra.
7. Receta médica de fecha 12 de junio de 2018. Paciente Alberto Rojo Godoy, emitida por Dra. Pamela Porcel C., funcionaria centro Vida Integra.
8. Receta médica de fecha 03 de septiembre de 2018. Paciente Alberto Rojo Godoy, emitida por Dr. Jorge Rodríguez R., funcionario de centro Integramédica.
9. Receta médica de fecha 24 de mayo de 2018. Paciente Alberto Rojo Godoy, emitida por Dr. Pablo Salinas T., funcionario de Mutual de Seguridad.
10. Epicrisis de don Alberto Rojo Godoy, emitida por Dr. Pablo Salinas T., funcionario de Mutual de Seguridad.
11. Certificado médico. Paciente Alberto Rojo Godoy, emitida por Dra. Ivette Figueroa Acevedo, psiquiatra Centro de Salud Mental Medicien.
12. Certificado de atención médica. Paciente Alberto Rojo Godoy, emitida por Dr. Danilo Castro Pizarro, psiquiatra hospital Santiago.
13. Formulario de constancia información al paciente GES de fecha 3 de septiembre de 2018, donde se confirma diagnostico por depresión. Paciente Alberto Rojo Godoy.
14. Bono de atención de fecha 18 de julio de 2018, por consulta psicológica en centro médico Dial.
15. Bono de atención de fecha 17 de julio de 2018, por consulta psiquiátrica en centro médico Medicien.



16. Tres licencias médicas de fecha 13 de junio, 28 de junio y 18 de julio del año en curso.

Documental que se tiene por incorporada conforme a la ley de tramitación electrónica, de acuerdo a la lectura resumida que se hizo de la misma y de la cual se ordenó la custodia.

OFICIOS:

La parte demandante incorpora los oficios remitidos por Clínica Renacer, Mutual de Seguridad de la CChC, Integramédica y Jorge Arturo Rodríguez Rojas, conforme consta en registro de audio.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA

La parte demandante incorpora un pendrive que contiene:

1. Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad del establecimiento educacional Jorge Hunneus Zegers 2018.

2. Reglamento de Convivencia del establecimiento educacional Jorge Hunneus Zegers 2018.

3. Reglamento Interno del establecimiento educacional Jorge Hunneus Zegers 2018.

Diligencia que se tiene presente para todos los efectos legales.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

La parte demandante solicita se exhiba:

1. Expediente completo de investigación realizada en el establecimiento educacional Jorge Hunneus Zegers por las supuestas denuncias que se habrían realizado en contra del actor.

2. Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad del establecimiento educacional Jorge Hunneus Zegers 2018.

3. Reglamento de Convivencia del establecimiento educacional Jorge Hunneus Zegers 2018.

4. Reglamento Interno del establecimiento educacional Jorge Hunneus Zegers 2018.

5. El Informe de Investigación de fecha 7 de mayo de 2018, emitido por doña Sabrina Leyton.

6. Hoja de vida del trabajador don ALBERTO LUIS ROJO GODOY, demandante de autos. (no exhibe)



Diligencia que se da por cumplida, con excepción del documento singularizado con el N° 6, que no se exhibe, no obstante ello la parte demandante no solicita apercibimiento legal.

PARTE DEMANDADA:

DOCUMENTAL:

1. Contrato de Trabajo vinculante entre las partes de fecha 01 de Marzo del 2011 con sus respectivos Anexos; y las tres últimas liquidaciones de remuneraciones completas de los meses de Febrero, Marzo y Abril del 2018.

2. Carta de termino relación laboral del actor de fecha 13 de Junio del 2018, junto con comprobante de ingreso inspección del trabajo y certificado de envío por correo certificado.

3. Memorandum/2018 suscrito por las partes, informando al demandante el inicio del proceso de investigación por denuncia de estudiante por maltrato físico y psicológico, contra el demandante, y suspensión de funciones contra el demandante; con copia de ingreso vía constancia a la Inspección del Trabajo.

4. Memorándum/2018 suscrito por las partes, informando al demandante el inicio del proceso de investigación por denuncia de apoderada por conductas de connotación sexual, contra el demandante, y suspensión de funciones contra el demandante; con copia de ingreso vía constancia a la Inspección del Trabajo.

5. Informe al demandante de fecha 9 de Mayo del 2018, dando cuenta del término de la investigación en su contra, con su respectivo ingreso a la Inspección del Trabajo.

6. Informe extractado de la conclusión del informe de investigación contra el demandante.

7. Acta (s) de Comunicación a los apoderados de los menores de 6 Básico informándoles el proceso de investigación contra el demandante y la toma de declaración de sus hijos(as), suscritos por ellos.

8. Actas de Entrevistas proceso investigación suscritas por partes declarantes de los alumnos menores de edad involucrados en denuncias contra el demandante y acompañamiento de apoderados relativo a : 1) Alumna Catalina L...; Apoderada de la misma Marta Araneda; 2) Alumno Benjamín H...; apoderada Nataly Roca Contreras; 3) Alumna Dayna L.....; apoderada Jeannette Quiroz; 4)



Alumna Catalina V.....; apoderada Sandra Navarro; 5) Alumno Dilon T apoderada Estefany Ortega; 6) Alumna Ignacia B.....; y 7) Alumna Javiera C... .

9. Actas de Entrevistas proceso de investigación suscritas por partes declarantes de profesoras y docentes comunidad educativa colegas del demandante, relativo a : 1) Andrea Leiva; 2) María Antonieta Molina; 3) Claudia Vargas; y 4) Stacy Contreras.-

10. Actas de Entrevista y descargos efectuadas y suscritas por el demandante en el proceso de investigación.

11. Informe final Investigación efectuada por el Departamento de Convivencia Escolar a cargo de la encargada doña Sabrina Leyton, en relación a las denuncias efectuadas contra el demandante Profesor Alberto Rojo Godoy.

12. RICE 2018 compuesto por Reglamento Interno y Reglamento de Convivencia Escolar, con anexos y Protocolos, vigente y vinculante de la demandada.-

13. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad 2018 vigente y vinculante de la demandada, con sus registros respectivos.

14. Acta de Entrega (s) año 2018 del RICE (Reglamento Interno y Reglamento de Convivencia Escolar) 2018; del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad 2018; y Proceso de Evaluación. Suscrito por el demandante.-

15. Impresión física de la portada página Web vigente y vinculante año 2018 de la demandada (www.colegiojhz).

Documental que se tiene presente y se tiene por incorporada conforme a la lectura resumida que se hizo de la misma, y de la cual se ordenó la custodia del tribunal.

SEXTO: Que con fecha veinte de mayo de dos mil diecinueve, se celebró la continuación de la audiencia de juicio, instancia en la cual las partes comparecientes, procedieron a incorporar los siguientes medios legales de convicción:

PARTE DEMANDANTE:

TESTIMONIAL: de Joel Leandro Sepúlveda Gallardo, conforme consta en registro de audio.

Indicó el testigo del actor, **Joel Leandro Sepúlveda Gallardo**, que *conoce al demandante hace harto tiempo cuando por 1995 compartían en una residencial*



en Estación Central, afirma que trabajaba en el colegio M-11 de la comuna de La Pintana, en este colegio trabajó unos nueve a diez años, en dicho establecimiento era profesor jefe y docente de matemáticas. Indica que el actor ya no trabaja en el establecimiento porque fue acusado de conductas impropias y por eso fue desvinculado, menciona que lo acusaron de bajarse el cierre del pantalón y tomarle el pelo a una menor, añade que el demandante le comentó esto y además vio la carta de despido. Refiere que los hechos ocurrieron en mayo del año pasado, relata que en esa fecha comenzó a recibir muchas llamadas telefónicas y llamó de vuelta al número, le contestó una funcionaria de la mutual para informarle que debía asistir con urgencia porque en el lugar estaba Alberto Rojas, afirma que tuvo que pedir permisos en clases y acudió inmediatamente a la Mutual, en el lugar habló con un psiquiatra quien le señaló que producto del despido por el tema de connotación sexual a Alberto le habían dado ganas de matarse, por lo que debían trasladarlo a la clínica psiquiátrica y no podía estar solo. Señala que el demandante estuvo internado en la clínica dos semanas, con posterioridad no pudo volver a trabajar, cuando estaba en la clínica Alberto estaba mal y le afectaba en el lugar, por lo que tenía que ir constantemente, cuando le dieron el alta no volvió a trabajar porque todo le provocaba pánico, le afectaban las multitudes de personas y continuamente tomaba medicamentos como ketapina y actien. Refiere que después que el demandante salió de la clínica estuvo como tres semanas acudiendo a la mutual y le dieron el alta aunque él no estaba bien, por lo que lo convenció para que siguiera viendo médicos particulares y remedios muy costosos, hasta que conoció a un siquiatra que lo ingreso al AUGE donde sigue con una terapia de este tipo. Indica que ha presenciado cambios en la vida del demandante, llevaba una vida bastante buena, salía a vacacionar fuera del país y después que sucedió el proceso se cerró a todas estas situaciones, luego tuvo cierta estabilidad cuando ingresó al AUGE, pero cuando inició marzo reaparecieron los síntomas. Afirma que es muy cercano al demandante e incluso este le daba sus claves bancarias y le firmaba cheques para pagar los gastos de su departamento para cuando él se iba fuera del país. Señala que cuando llegó a la mutual le comentaron lo que había pasado en el colegio y después le pasó los documentos donde el colegio le señalaba que estaba desvinculado porque lo habían acusado por conductas impropias con los alumnos, tiene entendido que el



XPPELXXSZ

demandante no se pudo defender de estas acusaciones. Refiere que el demandante ya no es el hombre que era antes y ahora está totalmente apagado y lleno de deudas, indica que este se gastó los ahorros y ahora está viviendo con un tío.

Reitera que conoce al demandante desde el año 1995 y desde ese entonces mantienen una relación de amistad. Aclara que se enteró de la situación del demandante por lo que este le comentó y por los documentos que él le exhibió.

A petición de las partes, se suspende la presente audiencia de juicio para el día doce de julio de dos mil diecinueve.

SEPTIMO: Que con fecha doce de julio de dos mil diecinueve, se celebró la continuación de la audiencia de juicio, y en dicha instancia las partes procedieron a incorporar la siguiente prueba:

PARTE DEMANDANTE:

PERITAJE:

Se procede con la incorporación del informe pericial y además de la declaración del perito Rafael Vizuite Barros.

Señaló el perito, **Rafael Vizuite Barros**, que en el mes de noviembre se realiza el informe y en el mes de octubre se realiza la entrevista, indica que como psiquiatras analizan mediante una entrevista clínica de dos horas y media de duración, en la cual deben evaluar la información que va entregando la persona y viendo antecedentes que se van relacionando, para ver si es que hay una enfermedad anterior, si es que hay causas de tipo familiar que puedan involucrar que la persona haya tenido algún antecedente complejo, y así descartar que existan antecedentes laborales. En este caso toma conocimiento que la persona es denunciada en una forma informal acusándole cuestiones falsas y él comienza a manifestar una patología psicótica depresiva, por esto al hacer la pericia se va dando cuenta que es una neurosis laboral porque la sintomatología comienza desde que se presenta ésta denuncia que al señor Rojo le ha afectado, ve el examen mental, evalúa y llega a las conclusiones. Refiere que en todo el proceso el señor Rojo se presenta solo y va dando información respecto a todo lo que le sucede luego de recibir la denuncia por maltrato físico y psicológico hacia los alumnos, en el mes de mayo le dicen que tenía una situación de acoso laboral y comportamientos no adecuados de él, lo que desencadena una reacción reactiva



que le produce mucha sintomatología, él señal que se volvió loco y no sabía qué hacer, relata que el actor le indicó que trata de levantarse al día siguiente para asistir a sus clases y se da cuenta en el baño que no podía regularizar el calentamiento del agua y se sentía bastante complicado, por lo que decide no ir al colegio y trata de pedir ayuda psiquiátrica yendo a la mutual, el psiquiatra de turno le da un reposo médico por seis días para evaluar si hay una situación psiquiátrica y una enfermedad de tipo profesional, le dejan un medicamento para tenerlo más tranquilo, luego comienza a tener un acto psicótico al relacionar lo que le dijeron en el colegio sobre su comportamiento sexual con los alumnos hizo que estuviera más perseguido pensando que la PDI lo estaría siguiendo, pero igual funcionaba y tenía cierta consciencia de la realidad, con esto comenzó a tener ideas de quitarse la vida yendo a la notaria para averiguar cómo dejar sus bienes, que es lo que tiene que hacer para que retiraran su cuerpo del Servicio Médico Legal, al día siguiente el día sábado él ya comienza a planificar las cosas porque quería irse a un hotel a suicidarse y lo llaman de la mutual para decirle que tiene una hora, le cuenta la misma situación a la médico y se dan cuenta que se encontraban con una situación de gravedad, le manifiestan que debían acompañarlo a otra sala y que debía estar en una unidad psiquiátrica, el médico lo evalúa y sugiere el traslado a una clínica psiquiátrica, lo mandan en una ambulancia, lo dejan con cuidador las 24 horas y comienzan con el tratamiento farmacológico, la mutual reconoce que comienzan a investigar si hay una situación laboral, en la epi crisis de la clínica refieren como ingreso y concluyen en este documento que hay un trastorno adaptativo y que tiene un cuadro reactivo laboral. Indica que él mientras estuvo hospitalizado manifestó que durante ocho días no se daba cuenta de lo que estaba haciendo, se sentía muy mal y presentaba mucha sintomatología de ansiedad y angustia, en la mutual determinan que es una enfermedad de tipo común, pero sin embargo la mutual paga las intervenciones que se hicieron en la clínica. Afirma que en todo este periodo al no tener medicamentos, acude a un servicio particular que le menciona que no está en condiciones de trabajar, que tiene una situación reactiva laboral, le dan nuevamente licencia médica y lo derivan nuevamente para que comience a tratarse, se dirige a un médico de su Isapre y ellos diagnostican que tiene un trastorno depresivo severo con suicidadalidad. Indica que con esas menciones él comienza a darse cuenta de su



situación, trata de ir a la Inspección del Trabajo para dejar denuncia por despido y ellos le dicen que no pueden hacer nada porque ya había judicializado, deja la apelación en la Superintendencia de Salud, apelando que si bien es cierto está la declaración de una enfermedad laboral y la mutual le dio tratamiento y donde se dio una situación grave, pero en el lugar le dijeron que estaba fuera de plazo para la apelación, por lo que saca un seguro de cesantía y se mantiene en tratamiento por medio del GES hasta la fecha. Al examinarlo menciona que es responsable, crítico y él manifiesta que llevaba diecisiete años trabajando como educador y que nunca había tenido problemas, que antes del final del semestre ya tenía todo listo, que nunca tuvo ningún reclamo y que nunca tuvo mala relación con sus alumnos o profesores, pero le afectó la denuncia porque lo acusaron sin pruebas y que hasta ahora no tenga respuesta para saber si lo están investigando. Relata que ha tenido muchos problemas cognitivos muy importantes como pérdida de concentración, tiene mucho miedo y ansiedad, compañeros de él le han dicho que vuelva a trabajar y él en ese tiempo no quería hacerlo, además tenía vergüenza porque pensaba que todos los antecedentes iban a aparecer en el finiquito y por esto comienza a presentar un cuadro delirante y psicótico, que se complica con la enfermedad al sufrir ansiedad, angustia y la ideación suicida, por esta situación él es intervenido y luego sigue en tratamiento por GES. Al hacer el examen mental dan cuenta de todas estas situaciones su ánimo depresivo, su desvalorización, su sentimiento de menoscabo y comienza con situaciones delirantes con un cuadro psicótico, finalmente se concluye que él tiene una neurosis laboral y depresión severa con un cuadro suicida secundario a lo laboral, un stress post traumático severo grave en lo emocional, daño permanente psíquico y esto hace que no pueda trabajar o funcionar en una manera adecuada.

Aclara que su informe se basa en una exposición por una entrevista de dos horas más la revisión de todos documentos de la mutual y de los otros profesionales que lo atendieron, afirma que su cuadro se desencadena cuando lo acusan de algo sin pruebas y afirma que todos los informes expuestos ocurrieron posteriores a la causa. Indica que el demandante refiere que hubo denuncias en su contra que no fueron justificadas a la fecha por la fiscalía. Refiere que en el informe psiquiátrico señaló que hubo denuncias infundadas que detonaron la



enfermedad, además señala que el demandante le señaló que tiene una denuncia de hostigamiento sexual.

Prueba que se tiene por incorporada, conforme consta en registro de audio.

PARTE DEMANDADA:

TESTIMONIAL: de doña Sabrina Leyton Maulen, María Antonieta Molina Zamudio y Jeannette Quiroz Espinoza, las que constan en registro de audio.

En primer lugar indicó, doña **Sabrina Leyton Maulén**, que se encuentra declarando por la desvinculación del profesor Rojo producto de las denuncias que hizo un apoderado, no recuerda la fecha exacta de la denuncia, pero refiere que a mediados del año 2018 un apoderado se acercó al colegio a manifestar que el profesor Alberto Rojo lo estaba violentando escolarmente. Indica que ella acoge al apoderado y escribe lo que le comentó su hija de sexto básico y le relató que en un episodio el profesor le tapó la boca y la empujó mientras estaban en el recreo y por eso la menor le mencionó que estaba cansada porque el docente siempre les tiraba el pelo o golpeaba las mesas. Producto de lo anterior se aplicó el reglamento interno y el protocolo de violencia escolar, menciona que este último está contenido dentro del reglamento interno y con este proceden, eso significaba que como es un menor de edad que afirmaba que sufría violencia y por ello el docente tiene la prohibición de acercarse a los menores de edad o estudiantes. Afirma que entrevistó a la madre y a la menor que le comentó otra situación que recientemente había ocurrido en su curso, el profesor en la clase de matemáticas, había agredido a un compañero zamarreándolo porque se había portado mal en clases, por lo que procedieron a recabar más testimonios de los menores para dar cuenta de la dinámica en clases, lo que fueron desencadenando en más situaciones con otros alumnos y luego aparece un apoderado que se entrevistó con el profesor jefe de otro sexto en donde el profesor hace clases y éste comenta que su hija estaba incómoda con una actitud que tiene el profesor en clases que se bajaba el cierre del pantalón cuando estaba en clases, en ese momento estaba terminando el primer procedimiento y también le comunicaron los nuevos hechos que surgieron. Afirma que el profesor mencionó para el segundo caso, que las acusaciones eran falsas y para la primera situación mencionó que estaba acostumbrado a esas situaciones con los alumnos que se sorprendían porque su mano era muy grande. Refiere que el profesor tenía una relación compleja con



sus colegas y siempre existieron rumores entre los estudiantes respecto al profesor, refiere que muchos niños entrevistados indicaron que estas conductas les producían incomodidad.

Señala que el profesor no estaba en el día en que se entregó el informe final, pero se realizó la retroalimentación y se realizan las sugerencias pertinentes, afirma que ella no decidió la desvinculación y añade que desde el 2014 trabaja en el colegio y el docente ya se encontraba trabajando en el lugar. Aclara que ninguna investigación se trasladó al Ministerio Público.

Aclara la muestra de estudiantes que entrevistó para recoger sus testimonios y afirma que hubo muchos que no habían presenciado nada. Señala que en el proceso de investigación se entrevistó al profesor. Indica que el docente se desempeña en el área de matemáticas, siempre cumplía sus horarios, subió el promedio del SIMCE. Refiere que hay un libro de entrevistas donde se deja registro cada vez que se entrevista a un docente, por otro lado menciona que los docentes de matemática y asignaturas a fines utilizan una cotona blanca con el logo del establecimiento. Señala que no presenció los hechos denunciados y también afirma que siempre hubo comentarios acerca de los hechos que realizaba el docente en cuestión, pero no investigó porque se tomaban como bromas que realizaba el profesor y normalizaban ciertas conductas.

*En segundo lugar, señaló la segunda testigo, doña **María Molina**, que es profesora jefa de un sexto básico y que se le acercó la apoderada de una alumna, dicha apoderada le comenta que estaban pasando cosas con las cuales los niños se sentían incómodos en la clase de matemáticas como unos juegos, le señala que esta situación le pasó a Dylan Torres y la madre de éste iba a ir a hablar con ella porque uno de los juegos era que si el menor le contestaba bien una pregunta el profesor se iba a bajar el cierre del pantalón. Indica que es docente de filosofía para niños y menciona que una profesor de matemáticas, que no se encuentra en el colegio actualmente, le comentó que el profesor la habría tratado mal de una manera misógina y eso desencadenó una serie de acusaciones por parte de otras docentes.*

Refiere que lleva tres años trabajando en el colegio y también añade que habían comentarios que el profesor realizaba bromas ácidas sobre todo hacia las mujeres, pero como docente su desempeño era normal. Indica que no se dio



cuenta si usaba algo especial para ir a clases y añade que él usaba un delantal blanco. Señala que cuando llegó la madre de la apoderada a denunciar los hechos, informó de inmediato a la directora y aclara que se les prohibió hablar de los hechos por el protocolo, señala que no le informaron las conclusiones de la investigación.

*Finalmente expresó doña **Jeannette Quiroz**, que se encuentra declarando como jefa del departamento que incluye convivencia escolar y menciona que fue notificada de una situación que ocurrió en la sala de clases, refiere que acompañó a Sabrina cuando le informaron al profesor porque iba a salir de aula y cuando se entregaron las conclusiones del informe.*

Refiere que en el colegio se desempeña hace cinco años y menciona que eran compañeros del mismo salón de básica con el demandante, refiere que los docentes mencionaban que se desempeñaba bien con los alumnos en clases. Indica sobre los hechos que había una alumna que mencionó que le hacía con la mano un gesto y que mantenía muy presionados a los alumnos en la clase, también añade que hay una educadora diferencial que presencié los hechos. Aclara que hubo un cúmulo de apoderados que llegaron a hablar de estas situaciones a convivencia escolar y afirma que se concluyó que el docente tuvo un problema con un alumno de nombre Benjamín, que les tapó la boca a unas alumnas con su mano y que cuando pasaba por la sala de clases se bajaba el cierre del pantalón, dichas situaciones fueron investigadas y señala que desconoce si se informó para la intervención externa aun cuando se entregan conclusiones del informe.

Afirma que en relación al profesor es la primera vez que se recibieron estas denuncias, aclara que es la inspectora general que está a cargo de convivencia escolar y menciona que para atender estos requerimientos los apoderados deben denunciar a convivencia escolar, luego se toman los protocolos exigidos por el Ministerio de Educación. Señala que no sabe que pudo haber pasado con anterioridad a las recientes denuncias, también afirma que tomó conocimiento de los hechos de la acusación.

OCTAVO: En cuanto a la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales:



Que el procedimiento establecido en los artículos 485 y siguientes del Código del trabajo, tiene por finalidad la “tutela” o “garantía” de ciertos derechos laborales, consagrados en diversos numerales del artículo 19 de la Constitución Política de la República y también de ciertos actos discriminatorios que se encuentran comprendidos en el artículo 2 del Código del Trabajo, respecto de cuestiones que se susciten en la relación laboral por aplicación de la normativa laboral y que lesionan derechos fundamentales de trabajadores.

El demandante a través de la presente acción acusa a la demandada de haber lesionado y vulnerado las garantías constitucionales establecidas en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República, esto es, N° 1 *“El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”*, y N° 4 *“El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”*. Asimismo el demandante acusa a la demandada de haber vulnerado el debido proceso.

De lo anterior se debe precisar que respecto a la vulneración que dice relación con el N° 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, ha sido el mismo legislador quien ha circunscrito tanto en el artículo 485, como en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo, que dicha vulneración debe producirse durante la vigencia de la relación laboral y como consecuencia directa de actos ocurridos en la misma, esto es, “a causa”, de la relación laboral, o bien, “con ocasión” del despido, pues conforme a la historia de la Ley podría llegar a considerarse que cualquier acto podría invocarse por el resguardo del derecho a la vida y a la integridad física de la persona.

Respecto a la del N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, se colige que este numeral da cuenta de la protección de diversas instituciones, a saber, la vida privada, la honra, la persona y su familia. La protección en su caso respecto de la vida privada, dice relación con el conjunto de todos aquellos asuntos o actos, que el titular mantenga en reserva y por ello no se den a conocer por terceros, sin su consentimiento previo; se ha entendido incluso que a través de la suscripción de contratos de trabajo no puede ser violentada esta garantía, con la inclusión de cláusulas que habiliten al empleador a imponerlas, pues en tal caso existiría de manera evidente una colisión entre el poder de dirección del empleador y la privacidad de los trabajadores; por cuanto lo



que se pretende por esta vía es proteger la intimidad del trabajador, el honor y la dignidad frente a ciertas órdenes o determinadas instrucciones.

Que se debe considerar que la acción de tutela establecida a través de la Ley 20.260, comprende dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que tienen un origen constitucional y otros que se les reconoce un origen legal; que a fin de responder y con ello detener la vulneración a tales derechos, es necesario que el trabajador de a conocer al ente jurisdiccional, los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, y a su vez este último debe demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios. En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos, respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Tomando en cuenta lo razonado precedentemente, en cuanto a que, a efecto de salvar la colisión que, para un caso concreto se produzca, entre las potestades del empleador y los derechos fundamentales de los trabajadores, cabe complementar la doctrina vigente en materia de las facultades del control y revisión que el empleador ejerce sobre los trabajadores y sus efectos personales, en el sentido que, además debe salvar el examen de proporcionalidad, esto es, además de tener que cumplir con los requisitos que el legislador ordena a juicios que emanan del principio de proporcionalidad. La falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conlleva en base a la Ley 20.260; en tal sentido al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, decisión que ha empleado conforme a los márgenes que le permite el mismo legislador para variar ciertas condiciones del contrato, pues el sólo ejercicio de tal poder, nada dice respecto a la posible lesión de uno o más derechos fundamentales, sino que, en la medida que alcance el ejercicio de uno o



más derechos fundamentales del trabajador, deberá salvar adecuadamente, el referido juicio de proporcionalidad.

NOVENO: Que precisado lo anterior y analizados los elementos de convicción allegados a los autos, conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, en virtud de las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora ha llegado a las siguientes conclusiones:

a) Que conforme se ha expresado según el demandante ha sido la decisión del empleador, al resolver el contrato de trabajo, que le habría provocado la vulneración denunciada atentando lo preceptuado en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República.

b) Que en cuanto a los hechos que constituyen la causal invocada, es preciso indicar que del examen de la carta de aviso de término de servicios, se colige que dicha misiva es del siguiente tenor:

"Me permito comunicar a usted que se ha resuelto poner término a su contrato de trabajo que lo vincula con este empleador desde el 01 de marzo del 2011, en cuya virtud a la fecha ejercía en calidad de docente de educación general básica en área de matemáticas, en dependencias del denominado Colegio o Centro Educacional Jorge Huneeus Zegers, por la causal legal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, "incumplimientos Graves de las Obligaciones que le impone el contrato."

Los hechos fundantes de la causal invocada y tal como es de su pleno conocimiento, hace referencia a las faltas de las más altas gravedades en que usted ha incurrido en el ejercicio de sus funciones docentes con menores de 6° básico; al efecto y tal como se le informó con fecha 3 de mayo del presente -previo a sus licencias médicas-, y ajustado a las obligaciones contractuales, reglamentarias y legales vinculantes, se dio inicio a una investigación por parte de la Dirección del Colegio y su Comité de Convivencia Escolar, producto de lo cual a usted se le suspendió de sus funciones atendido denuncias contra su persona por apoderados por maltrato físico y psicológico a alumnos, investigación que en su desarrollo surgió además nueva denuncias sobre conductas de carácter sexual frente a sus alumnos.



Las faltas señaladas corresponden a un incumpliendo grave de sus obligaciones contractuales, reglamentarias y legales, y graves en relación a menores a su cargo involucrados, como su posición dominante y responsable de autoridad, conforma es de su pleno conocimiento y responsabilidad, y ajustado a la siguiente normativa esencial vinculante, a saber:

>Art. 96 letra k), o); art. 97 letra k) del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, sobre respetar los reglamentos y cumplir las normas, procedimientos y políticas de su actividad; y no utilizar lenguajes inadecuados y situaciones obscenas.

>Principios, enfoques; art. 63 letra g); k); r); s); y 64 letra ee) del Reglamento Interno del RICE 2018; sobre valores y sana convivencia, formación integral de los alumnos; buen trato a toda la comunidad escolar; velar por la seguridad física y moral de los alumnos a su cargo; contribuir al desarrollo de valores; desempeñarse con dignidad en el cumplimiento de sus funciones; inobservancia de acciones que pongan en riesgo la integridad física y/o psicológica de los alumnos.

>Objetivos y Formación, art. 3, 6, 12 y 34 Reglamento Convivencia Escolar, relativo a Formación educandos, roles y deberes docente, respecto dignidad humana; derechos alumnos en su calidad de sujetos de los mismos.

>Circular N°1 de la Superintendencia de Educación; Ley de Educación 20.370; DFL N°2 art. 6 letra d) de educación, y ley 19.070 sobre estatuto profesionales de la educación; en cuanto obligaciones comunidad escolar, valores, principio y deberes docentes y colegios subvencionados.

>Contrato de trabajo vinculante, cláusulas 5 y 6, en cuanto promover el correcto comportamiento y participación. Y cumplimiento reglamento interno.

>Protocolo N°1 del RICE, sobre actuaciones de connotación sexual.

Todo lo anterior, como es de su conocimiento fue objeto de una investigación instruida y coordinada por la dirección del colegio en su directora Maritza contreras salas y desarrollada por los departamentos de convivencia escolar y orientación, con fecha 3 de mayo del presente, ajustado a las facultades de investigación, sancionatorias y de supervigilancia pedagógica del colegio y por cierto su deber y obligaciones legales de las leyes 20.370; DFL 2 de educación, y ley 19.070 y sus reglamentos. La investigación surge de una denuncia hacia usted



en su calidad de profesor de matemáticas del 6° año básico "E", de una apoderada y profesora de colegio por maltrato físico en cuando a tomar el pelo, gritarles, poner su mano en la cara(s) echando la cabeza hacia atrás, empujones violentos, manotazos, entre otros antecedentes a sus alumnos de 6° Básico "E"; y en el desarrollo de la investigación surge nueva denuncia por situaciones de carácter obsceno y sexual, en cuanto usted procede a subir y bajar su cierre del pantalón y mira sin disimulo a alumnas su "trasero". Esta investigación cuyo inicio le fue debida y formalmente notificada, y además usted realizó sus descargos en ella, conforme la debida bilateralidad y debida defensa. Dicha investigación tomo declaraciones apoderada de 6° Básico; cinco alumnos de 6° básico "E", profesora jefa y educadora diferencial del 6° Básico "E".

La investigación antes señalada concluyó y evidenció la veracidad de las denuncias y declaraciones, desvirtuando por completo su declaración de descargos, en los términos antes indicados. Investigación a cargo de doña Sabrina Leyton M., Encargada de Convivencia Escolar.

En consecuencia, a contar de la fecha indicada se pone término a contar de esta misma fecha a la relación laboral y sus funciones, para los tramites posteriores de finiquito, dentro de los próximos 10 días en RRHH del empleador."

A su vez se colige de aquella misiva, que la demandada decidió poner término al vínculo contractual con el actor, a contar del día 13 de junio de 2018 por hechos investigados desde el día 3 de mayo de 2018, y que específicamente dicha investigación surge por denuncia respecto de él en su calidad de profesor de matemáticas de 6 Básico de una apoderada del Colegio.

c) Que del examen de las pruebas incorporadas por la parte demandante, no es posible observar indicios suficientes para estimar y concluir que ha habido una vulneración a la garantías fundamentales indicadas, en especial la del N° 1 y N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

En efecto, sin perjuicio del análisis que más adelante se realizará respecto de la calificación del término de los servicios del actor, no es posible advertir que la decisión de la empresa demandada en el ejercicio de las facultades de administración y de mando, hayan vulnerado la vida y la integridad física del actor; pues no se vislumbra que el tenor de la citada misiva hubiere afectado y vulnerado la garantía establecida en el N° 4 de nuestra carta fundamental, ni mucho menos



hubiere afectado aquella consagrada en el numeral 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. Es preciso indicar al demandante, que en este caso no basta con realizar la enunciación de derechos respecto a la acción intentada y lo que la doctrina ha considerado para tenerla por configurada, sino que lo relevante en este caso es que se dé fiel cumplimiento a lo previsto en el artículo 493 del Código del Trabajo, en orden a que el trabajador aporte los indicios necesarios para demostrarla, pues a consideración de este Tribunal, la circunstancia que la demandada le hubiere comunicado el inicio de la investigación al actor, no puede ser considerado como una actitud de deshonra o descrédito a su persona, sino que por el contrario la demandada no ha hecho sino más que cumplir con un procedimiento interno de dicho centro educacional. Así también la comunicación que efectúa en la respectiva misiva, tampoco puede entenderse como atentatoria a la garantía constitucional reclamada, pues se aprecia con ello que la demandada únicamente está cumpliendo con el mandato previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Que de acuerdo a lo anterior se procederá a rechazar la acción de tutela deducida en lo principal, en todas sus partes, como se indicará en parte resolutive del presente fallo.

No obstante lo resuelto de manera precedente, y observando la enunciación que efectúa el legislador al momento de circunscribir cuáles son las garantías fundamentales que comprende el procedimiento de tutela, y al no encontrarse aquella que reclama el actor como vulneración al “debido proceso” de parte de la demandada, la alegación planteada por el demandante, también debe ser rechazada.

DECIMO: En cuanto a la acción subsidiaria de calificación de despido:

Que, analizados los elementos de convicción incorporados a los autos en virtud de las reglas de la sana crítica, es posible arribar a las siguientes conclusiones, conforme a los elementos probatorios incorporados a estos antecedentes:

a)Que en cuanto a los hechos que constituyen la causal invocada, es preciso indicar que del examen de la carta de aviso de término de servicios, se colige que dicha misiva es del tenor ya citado en el considerando noveno de la presente sentencia.



Que se colige de aquella misiva, que la demandada decidió poner término al vínculo contractual con el actor, a contar del día 13 de junio de 2018 por hechos investigados desde el día 3 de mayo de 2018, y que específicamente dicha investigación surge por denuncia a él en su calidad de profesor de matemáticas de 6 Básico de una apoderada y profesora del Colegio.

b) Que a partir de la relación circunstanciada de hechos que formula el demandante, se aprecia que éste critica la modalidad establecida por la demandada respecto de la denuncia que se habría formulado en su contra, pues se colige del párrafo final de la página 3 del libelo pretensor, que el actor hace referencia que el día 3 de mayo toma conocimiento de denuncia de “estudiantes por maltrato de adulto a alumno, por hechos ocurridos en el recreo y en sala de clases de matemáticas”, sin embargo hace referencia que respecto de aquello no le fueron entregados mayores antecedentes de parte de la demandada y que entendió que se los entregarían en su momento. Menciona a su vez que fue informado que aquellos hechos serían investigados, pero en momento alguno le indicaron o informaron la individualización de los alumnos que habrían sido objeto de aquellos supuestos hechos de maltrato. Que la situación antes descrita, se repite el día 8 de mayo de 2018, por parte de la demandada oportunidad en la cual se le informó de otra denuncia de apoderado por conducta de connotación sexual del docente al interior de la sala, sin que se le entregaran mayores antecedentes para su conocimiento.

c) Que al analizar la alegación planteada por el demandante en conjunto con los hechos que fueron invocados en la carta de aviso de término de servicios, es posible observar que la demandada omitió dar cabal cumplimiento a lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en tanto sólo imputó al actor hechos genéricos.

Sobre lo anterior cabe señalar que sin perjuicio de las declaraciones efectuadas por los testigos presentados por la parte demandada y del examen de la prueba documental incorporada por este litigante, en caso alguno se debe desatender el cumplimiento a las formalidades legales que establece el artículo 162 del Código del Trabajo, pues esta disposición legal no sólo se entiende cumplida con el envío de la carta de despido, sino que también el legislador dispuso otras exigencias en la expedición de la misma. En efecto el artículo 162



del Código del Trabajo, señala: Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el letra c) empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.



Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.

d) Que a través de la carta de aviso enviada por la demandada al actor, a juicio de ésta sentenciadora es posible colegir que en dicha misiva el empleador no cumplió con la formalidad indicada en la citada disposición legal, pues no se señalan en forma precisa y concreta los hechos en que se funda la decisión de separación de funciones y la motivación en la aplicación de la causal contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, pues en la carta dirigida al trabajador, no se determina el cómo, el cuándo, ni el dónde se produjeron los hechos objetivos, concretos y precisos que se le imputan al demandante y por el cual se estaría investigando a partir del Manual de Convivencia Escolar, investigación que se efectuó durante la vigencia de la relación laboral.

Por el contrario, en aquella misiva se imputa un hecho general y por ello impreciso, pretendiéndolo fundar en el contenido del contrato de trabajo, y la normativa interna del establecimiento educacional.



e) Que sobre este punto imperioso resulta recordar la importancia que ha tenido desde siempre la disposición legal antes citada, artículo 162 del Código del Trabajo, y más aún con la Reforma Procesal Laboral, específicamente Ley 20.260 y en especial artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo. Efectivamente, el legislador a través de la Ley 20.260, conminó al empleador en los casos de despido, rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio hechos distintos de aquellos indicados en la carta y como justificativos del despido, ello conforme queda establecido en el artículo 454 N° 1, inciso segundo del Código del Trabajo; que esta determinación a todas luces tiene cierta lógica pues la judicialización acerca de la calificación del despido, se produce necesariamente como respuesta de la decisión del empleador, en específico respecto de los fundamentos que este tuvo en vista a fin de tomar aquella decisión, y a su vez determina que exista cierta coherencia entre los hechos que causan el despido y aquellos que deben ser objeto de prueba. Es necesario reconocer que el incumplimiento de esta norma, produce indefensión para ambas partes, pues el trabajador habrá de pretender que se califique que la decisión de su empleador ha sido injustificada, toda vez que ha sido separado de sus funciones sin que se le exprese de forma alguna las razones que se consideraron para proceder de esa manera; y por otra el empleador, también se verá impedido e imposibilitado de demostrar, validar y dar legitimidad a la determinación que significó la desvinculación del trabajador a sus servicios.

En este escenario si la comunicación del despido no cumple con los requisitos que el artículo 162 del Código del Trabajo, ha señalado, en cuanto no contiene los hechos en que se funda la causal invocada, si bien no invalida el despido, por expresa disposición de ese mismo artículo, sí produce efectos respecto a su calificación, toda vez que no es posible separar las causales aplicadas para el término del contrato de los hechos en que se funda, pues aquellas constituyen una tipificación de conductas que sólo pueden entenderse aplicadas si se refieren a hechos concretos. Constituyendo la comunicación de despido un acto jurídico unilateral de parte del empleador, que produce efectos de derecho, esto es, el término de una determinada relación laboral que ha vinculado



a las partes, debe tenerse al despido como carente de justificación, puesto que esta se debe fundar en los ilícitos que se atribuyen al trabajador, que si no se expresan en la comunicación respectiva, no respaldan la causal invocada.

De acuerdo a lo analizado no resulta suficiente que el empleador de cuenta de los hechos que motivan la causal de despido invocada al demandante al momento de contestar la demanda, e intente acreditarla durante la secuela del juicio, dado que el despido ya ha nacido sin justificación alguna, no obstante ser válido y haber producido el efecto de poner término al contrato de trabajo, como tampoco no basta ni resulta suficiente que al momento de observar toda la prueba incorporada, la que pudo ser abundante, indique entre sus argumentos los hechos y conductas reprochados al trabajador, pues aquello es del todo extemporáneo y ya carece de relevancia.

Que sin perjuicio de lo señalado en forma precedente, y sólo a propósito de la enunciación que efectúa el legislador en el artículo 160 del Código del Trabajo, respecto de causales de caducidad de contrato por conductas imputables al trabajador, resulta ser bastante acomodaticia la imputación de la demandada respecto a la causal contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, atendido los “hechos investigados”, pues en tal caso bien pudieron enmarcarse en la conducta sancionada a través del artículo 160 N° 1, letra e) del Código del Trabajo, situación que no ejecutó la demandada, conforme se colige del examen de la carta de aviso de término de servicios.

f) Que de acuerdo a lo analizado en forma precedente, se tendrá por indebido el despido del actor y se dará lugar a la demanda en cuanto a ordenar el pago de las indemnizaciones legales respectivas, con el incremento del 80%, conforme lo establece la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo respecto de la indemnización por años de servicios.

g) Que sin perjuicio del defecto formal que ha sido acreditado en la presente causa respecto del tenor de la carta de aviso de despido y la calificación del término de los servicios, a juicio de ésta sentenciadora también es posible apreciar defectos formales en el llamado proceso de “investigación” que llevó a cabo la demandada respecto del demandante.

En efecto, en el memorándum de 3 de mayo de 2018, y en aquél de 8 de mayo de 2018, se desconoce la vía formal de la “denuncia”, que habría motivado



la investigación seguida en contra del actor, denuncias que en la segunda de ellas revisten actos de connotación sexual, y que eventualmente pudieren revestir características de un ilícito penal.

Así también, y sin perjuicio de los parámetros dispuestos en el Manual de Convivencia Escolar, se aprecia que la referida investigación se llevó a cabo en 5 días hábiles, es decir, jueves 3, viernes 4, lunes 7, martes 8 y miércoles 9 de mayo, todos de 2018, período en el cual fueron recepcionadas por parte de doña Sabrina Leyton el testimonio de un grupo de alumnos, en distintas fechas.

Se afirma y se pone en conocimiento del demandante con fecha 3 de mayo de 2018, de la existencia de la denuncia, por antecedentes que se han recopilado desde el 25 de abril de 2018 y hasta el 4 de mayo de 2018, según se colige de las entrevistas de acompañamiento de alumnos, en donde no se logra observar la veracidad de tales testimonios dada la versión entregada en estrados por doña Sabrina Leyton, cuando hace referencia que a partir del relato entregado era ella la persona que escribía dicha hoja.

En la especie y si bien el debido proceso como garantía fundamental tutelada, no se encuentra comprendida en el artículo 485 del Código del Trabajo, cabe señalar que el debido proceso como tal es un principio legal por el cual el Estado debe respetar todos los derechos legales que posee una persona según la ley; es un principio jurídico procesal a través del cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas, debido proceso que no se aprecia se observó por parte de la demandada en el “transcurso de la investigación llevada a cabo” por su representada, pues no se observa en los antecedentes recopilados para este caso, si la demandada procedió a tomar declaración al demandante y le permitió incorporar alguna prueba tendiente a desvirtuar las imputaciones efectuadas. Por el contrario, a partir de la recopilación de estos antecedentes no se obtiene una real apreciación de lo que efectivamente pudo haber ocurrido en la sala de clases, desconociéndose si dentro de los protocolos que el Manual de Convivencia Escolar contempla además un proceso de acompañamiento de aula al docente, con la finalidad de verificar o desestimar las denuncias o hechos investigados.



Aparece además curioso, por decir lo menos dada la antigüedad del demandante, que sólo en el año 2018 se desplegara la conducta que por esta vía se imputa al actor, pese a que las tres testigos de la demandada hicieran afirmaciones relativas a que hubo comentarios de este tipo respecto del demandante, en años anteriores, pero que aquellos no se tomaran en cuenta por el establecimiento, pues se consideraba que eran sólo bromas.

También llama la atención de qué manera la persona que se encuentra a cargo de la investigación logra conocer la muestra más fidedigna para elaborar la conclusión a la que se ha llegado, desconociéndose por ejemplo el número total de alumnos a quienes el demandante debía impartir clases de matemáticas, y si las conductas que se mencionaban eran ejecutadas en forma habitual o sólo en una ocasión.

En esta “investigación”, también llama la atención el lenguaje utilizado por los alumnos al calificar ellos mismos, como una conducta “pedófila” del demandante, desconociéndose el contexto si es que existiera realmente de parte del actor.

Que sin desconocer la obligación y preocupación de la demandada de velar por el interés superior del niño, es importante dejar establecido que la investigación realizada resulta poco prolija considerando los hechos que se cuestionan al actor y que por cierto, como se dijo, revisten actos de connotación sexual, los que debieron ser debidamente acreditados, con prueba fehaciente que conduzca al sentenciador de manera lógica a concluir que el término de los servicios se ha producido ajustado a derecho, sin embargo y como ya se expresó, aquello no ocurrió pues la demandada prefirió invocar la causal genérica de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, la que por cierto ya ha sido desestimada.

DECIMO PRIMERO: En cuanto al cobro de prestaciones:

Que en relación a la pretensión del demandante relativa a que en la especie la demandada debe ser condenada al daño moral, cabe señalar que la indemnización por daño moral no está establecida en nuestra legislación como una pena o sanción para el empleador negligente, sino que como una compensación al trabajador que ha sufrido un daño, y estando éste acreditado por la prueba pericial de autos, y los informes de los diversos centros asistenciales



tales como la ficha clínica del demandante extendida por la Clínica Renacer, informe psiquiátrico elaborado por el Médico Psiquiatra Rafael Vizuite Barros y la incorporación de su testimonio, en conjunto con el testimonio del testigo don Joel Sepúlveda, a juicio de ésta sentenciadora se logra acreditar el nexo causal entre la denuncia formulada en contra del actor y el cuadro clínico presentado, por lo que se procederá a acoger la pretensión planteada, pues la aflicción a la que se ha visto expuesto el demandante ha quedado demostrada a juicio de ésta sentenciadora de manera evidente, los hechos imputados le han causado daño moral, el cual se valora teniendo en consideración la forma en que se produjeron los hechos, los sufrimientos ocasionados, y el tratamiento que implica su recuperación, regulando el monto de la indemnización en la suma de tres millones de pesos (\$ 3.000.000).

En cuanto a la pretensión del demandante en orden a que se aplique la indemnización especial contemplada en el artículo 87 del Estatuto Docente, sin perjuicio que la parte demandante no realiza ninguna argumentación jurídica al respecto y sólo se limita a citar el inciso segundo de la citada disposición legal, se rechazará la misma, pues en la especie el término de los servicios del actor se ha producido por la causal contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y no la del artículo 161 del cuerpo legal citado.

Finalmente y en relación al cobro pretendido por el demandante relativo a las vacaciones proporcionales, considerando el allanamiento de la parte demandada en tal sentido, se accederá al cobro del mismo por la suma de \$ 247.954.-

DECIMO SEGUNDO: Base de cálculo:

Que para efectos de determinar el cobro de las prestaciones a las que se condenará a la demandada se tendrá como remuneración del actor la suma de \$1.062.679.-, monto que resulta suficiente y refleja el promedio del total de haberes de los meses de febrero, marzo y abril, todos de 2018, conforme dan cuenta las liquidaciones de remuneraciones del demandante que fueron incorporadas a los autos.

DECIMO TERCERO: Que los demás antecedentes incorporados a los autos en nada alteran o desvirtúan las conclusiones a las que se ha llegado.



DECIMO CUARTO: Que conforme lo dispone el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, no se condena en costas del juicio a la demandada, por no haber resultado completamente vencida.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 420, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo; 144 del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil; artículo 19 de la Constitución Política de la República, se declara:

- I. Que se rechaza la acción principal de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.
- II. Que se acoge la acción subsidiaria, y se declara que el despido de que fue objeto el demandante con fecha 13 de junio de 2018, es indebido.
- III. Que la demandada deberá pagar al actor, las siguientes sumas por los conceptos que se indican:
 - a) \$1.062.679.-, por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 - b) \$7.438.753.-, por indemnización por años de servicios.
 - c) \$5.951.002.-, por incremento del 80% conforme lo dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.
 - d) \$3.000.000.-, por concepto de daño moral.
 - e) \$247.954.-, por concepto de vacaciones proporcionales.
- IV. Que las sumas indicadas en forma precedente, deberán ser reajustadas y se aplicarán los intereses que dispone el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.
- V. Que en lo demás se rechaza la demanda.
- VI. Que cada parte pagará sus costas.
- VII. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de San Miguel, para el cumplimiento forzoso y compulsivo de la misma.



Regístrese, notifíquese, hágase devolución de los documentos, ejecutoriada que resulte la presente sentencia y archívense los antecedentes en su oportunidad procesal.

RIT T-140-2018

RUC 18- 4-0125971-2

Pronunciada por doña ALONDRA VALENTINA CASTRO JIMENEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.

En San Miguel a veinticinco de julio de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



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