

C.A. de Temuco

Temuco, cinco de febrero de dos mil veinte.

VISTOS :

En causa RIT T- 175-2019, RUC 1940214710-8 caratulado “Arteaga con Universidad Católica de Temuco” del ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco , con fecha seis de diciembre de dos mil diecinueve , se dictó sentencia definitiva por el Juez Titular señor Robinson Villarroel Cruzat que rechazó la demanda de tutela laboral , y acogió La demanda subsidiaria de despido injustificado en contra de la Universidad Católica de Temuco.-

En contra del dicho fallo el abogado **don** Osvaldo Pizarro Poblete, por la parte demandada , en base a los fundamentos de hecho y de Derecho que expone ,dedujo recurso de nulidad por la causal principal del artículo 477 del Código del Trabajo y la subsidiaria del artículo 478 letra b del mismo cuerpo legal para ante la I. Corte de Apelaciones de Temuco a fin de que dicho Tribunal lo conozca , lo acoja y en definitiva resuelva conforme a Derecho, como se pide en la parte petitoria del mismo, con costas.

La vista de la causa tuvo lugar el día 16 de enero del año en curso, interviniendo las partes, quienes alegaron lo pertinente a sus pretensiones.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en contra del dicho fallo el abogado don Osvaldo Pizarro Poblete por la parte demandada de la Universidad Católica de Temuco, en base a los fundamentos de hecho y de Derecho que expone dedujo recurso de nulidad por la causal principal del artículo 477 del Código del Trabajo y la subsidiaria del artículo 478 letra b del mismo cuerpo legal , solicitando se acoja en todas sus partes , disponiendo la nulidad de la sentencia recurrida , y dictando en su reemplazo otra que resuelva que la demanda subsidiaria se rechaza en todas sus partes , con costas del juicio, siendo el despido



legítimo y procedente , como justificado por los hechos y la causal invocada del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo , con costas del juicio, en los siguientes términos :

“ I.- LA SENTENCIA: los hechos que estima probados, los que no estima probados, sus motivaciones , sus conclusiones y su análisis.

Tal como consta de la lectura de dicho fallo, el mismo rechaza en todas sus partes la acción de tutela de derechos fundamentales deducida por la parte de Francisco Arteaga Neira, y acoge la demanda subsidiaria que sobre despido injustificado interpuso el mismo en contra de la Universidad Católica de Temuco, sosteniendo que la terminación del contrato de trabajo del demandante con fecha 18 de junio de 2019, es injustificado por no reunirse los requisitos de hecho y de Derecho que exige la *causal consagrada en el artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo, esto es, el “incumplimiento grave de las obligaciones del contrato” por parte de dicho actor.*

Es en el considerando 24º señala que la sentencia termina por concluir que “ Por las razones antes señaladas este sentenciador debe declarar que el despido, en la forma que fue dispuesto, es injustificado, ordenando el pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral, incrementando la indemnización por años de servicios en un 80%”, y en base a lo anterior en la parte dispositiva II resuelve acoger la demanda subsidiaria , sólo en cuanto se declara que el despido de don FRANCISCO JAVIER ARTEAGA NEIRA ha sido improcedente, condenándose a la UNIVERSIDAD CATOLICA DE TEMUCO , a pagar las siguientes indemnizaciones que detalla y aprecia en dinero (indemnización sustitutiva de aviso, indemnización por años de servicios , incremento del 80% , reajustes e intereses).

Entonces cobra relevancia desentrañar y determinar cuáles son los hechos que ha dado por acreditados la sentencia, para resolver en la



forma que lo hace, esto es, acoger la demanda por despido injustificado por haberse fundado dicha desvinculación en los hechos expresados en la carta aviso de término del contrato de trabajo integrados en la causal del artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por parte del trabajador.

Dice la sentencia en el **CONSIDERANDOS DECIMO QUINTO y DECIMO SEXTO** que transcribo:

“ DECIMO QUINTO: *El mérito de la investigación y la decisión adoptada por el Rector en torno a la desvinculación del actor.*

En la investigación declararon una serie de ex alumnas del denunciado y también algunos funcionarios de la UCT, cuyo tenor se registra en la materialidad del sumario y que incluso comparecieron a la audiencia de juicio a ratificar sus versiones.

El resumen de lo declarado consta en la carta despido y fue detallado en la resolución que cerró la investigación y propuso la medida de desvinculación.

El tema pasa por determinar a quien se cree, porque las versiones son evidentemente contradictorias. La mayor parte de las ex alumnas que declararon sostuvieron que existieron diversos episodios, que bien relatan y que se contienen en la carta despido, que implicaban actos que iban más allá del trato que formalmente debe tener un profesor de universidad con sus alumnas y que, en alguno de los casos, podría constituir acciones de acoso sexual (en sentido amplio de la palabra más allá de la definición del artículo 2 del código del trabajo).

En la vereda opuesta está lo que sostiene el demandante, que atribuye mala fe a las denuncias, una especie de persecución ideada a partir del Centro de alumnos de la carrera y la intervención del director señor Gómez, para lo cual no presenta prueba directa, sino que una



serie de testimonios por escrito y presenciales de personas que aseguran conocerlo por mucho tiempo, da cuenta de su calidad de persona, profesional y rectitud, pero que no fueron partícipes de los hechos denunciados. Lo mismo que realiza en la audiencia de juicio en esta causa.

“DECIMO SEXTO: *Este sentenciador escuchando directamente los testimonios de tres de las alumnas que aparecen como víctimas de los actos que se imputan al actor, viendo sus reacciones al momento de recordar los hechos y revisando el resto de las declaraciones que constan en el sumario, no puede sino dar crédito a su versión.*

No hay antecedentes que permita estimar que existió un complot o maquinación para denostar al docente y sacarlo de la planta de profesores, más allá de esa publicación de una red social emitida por una ex alumna de la Universidad que indicaba que no se podían ir sin sacar a un director y que no tiene ninguna incidencia en los hechos.

Una cosa es sostener que como profesor y director de carrera no era querido por los alumnos debido a su rigurosidad, lo que se evidencia en las evaluaciones de desempeño que hacían los alumnos respecto de la labor y que constan como primeras diligencias de investigación sumaria, y otra muy distinta es crear de la nada una versión falsa respecto a los hechos que se le imputan al actor y que para acreditarla las alumnas haya concurrido ante la vicedecana, luego declarado ante la fiscal que instruyó el sumario y, finalmente, hayan concurrido algunas de ellas incluso como testigos ante este tribunal.

El acoso no tiene que ver con la intensidad de la conducta, sino con la afectación que percibe la víctima y como ello perjudica sus condiciones en el empleo (en este caso en la Universidad).

En sede penal puede ser discutible que dichas conductas configuren efectivamente el delito de abuso sexual por el que se denunció



al actor, pero a nivel del derecho laboral estándar probatorio es distinto, más bajo y, en abstracto sin considerar los vicios del procedimiento ni el sujeto pasivo de la acción, **se puede sostener que se han configurado infracciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la UCT**, porque la conductas desplegadas implican una intromisión indebida del actor en la esfera de intimidad de las víctimas y lo aparta de la norma de conducta que como profesor debe tener dentro de la Universidad, con la cual se puede dañar la imagen institucional. Estas circunstancias permitirían dar, al menos, un manto de legalidad a la decisión adoptada por la fiscal y ratificada por el rector”.

*****Nota: La fiscal en la investigación sumaria no decide, sólo emite una opinión para el Rector; y el Rector es quien decide sobre la base de lo investigado.(sic)

En el **“CONSIDERANDO VIGESIMO TERCERO** la sentencia expresa:

“ En relación a la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, prevista en el numeral siete del artículo 160, debe indicarse que este sentenciador estima que el actor efectivamente incurrió en la prohibición que establece el artículo 50 del reglamento interno, letra i) que significa el (haber) agredido física , verbalmente o por escrito a cualquier miembro de la comunidad universitaria y someter a trato denigrante (a) alumnos de la Universidad.

Del mismo modo, se estima que también incurrió en la prohibición de la letra m) al desarrollar actividades contrarias a la ética o a los principios de la Universidad, o que atenten contra la imagen institucional.

Las conductas del actor no pueden aceptarse dentro de un contexto de enseñanza -aprendizaje que realiza cualquier casa de estudios.



Ellas tienen la gravedad suficiente para disponer el término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

Sin embargo, la forma en que ellas fueron investigadas y tenidas por acreditadas por la Universidad, no pueden ser validadas por este sentenciador debido a que no se respetaron las normas que la propia universidad establece para la investigación y sanción de actos cometidos por los miembros de la comunidad educativa”.

Y termina sosteniendo que “ “ la verdad no puede ser obtenida por cualquier medio, sino que dentro de un Estado democrático las normas del debido proceso tiene una importancia fundamental, y pese a que esta garantía no está protegida directamente por la acción de tutela, si debe ser considerada para determinar la plausibilidad del despido ”.

En consecuencia , y engarzando estas motivaciones con la decisión adoptada por el sentenciador de no tener por acreditados los hechos constitutivos de la causal invocada por no darle valor a lo obrado en la instancia interna investigativa de la Universidad, a pesar de dejar sentado que todos y cada uno de los hechos fundantes del despido si están demostrados por los medios de prueba producidos en el juicio, como hace alusión en el considerando transcrito, y sobre ello decidir acoger la demanda y ordenar las prestaciones que se señalan en la parte dispositiva , es que es procedente impetrar la nulidad de la sentencia por la causal que se interpone , como principal, a continuación.

I.- PRIMERA CAUSAL PRINCIPAL DE NULIDAD.

La consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, el haber sido dictada dicha sentencia con infracción de ley que ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo”, en relación con el artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo que contiene la causal de término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización para el trabajador cuando éste ha incumplido gravemente las obligaciones que le



impone el contrato.

FORMA EN QUE SE HA INCURRIDO EN EL VICIO DE NULIDAD.

Para entender el cómo y porque la sentencia da por acreditados los hechos constitutivos de la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato de trabajo le imponía al demandante es necesario distinguir dos fuentes probatorias distintas en cuanto a su fuente originaria y su vínculo de congruencia entre sí.

La primera , y única relevante legalmente, es la prueba producida en el juicio y ella vinculada directamente con la demostración de existencia de los hechos que constituyen los fundamentos fáctico de la decisión del empleador de poner término al contrato de trabajo del demandante; y la segunda, los antecedentes anteriores al juicio que el empleador tuvo en cuenta para fundar su decisión de desvincular al actor por el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

La primera es la prueba que se rinde ante el Tribunal mediante la intermediación, la contradicción, la oralidad y que debe recibir en su análisis y ponderación la aplicación de las reglas de la sana crítica. Es así como la prueba documental y testimonial intraproceso es la que debe obligatoriamente ser analizada y ponderada por el juez para dar por acreditados o no los hechos de la causal invocada, en este caso, la del artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo, el incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato al demandante.

En efecto, **la prueba documental** producida en el juicio por esta parte consiste en las piezas de la investigación interna llevada a cabo por la Universidad para indagar y conocer los hechos denunciados por las alumnas que fueron víctimas de actos de connotación sexual en sus personas por parte de Arteaga, documentos



signados como No. 13 de la oferta probatoria, a lo que se unen los demás documentos reseñados en el considerando 6[^], tales como contratos de trabajo (No. 1) , historial académico(No. 2) , carta aviso término del contrato y sus avisos a la Dirección del Trabajo y remisión por carta certificada (números 3,4 y 5) ; la Resolución de Rectoría 7/2019, de 18 de junio de 2019, mediante la cual el Sr. Rector , previo estudio de los antecedentes de la investigación y recomendaciones de la Sra. Fiscal sobre su contenido, se forma la convicción de que efectivamente el demandante incurrió en las agresiones de índole sexual denunciadas por las alumnas, el Centro de Alumnos (as) de la Carrera de Ingeniería Comercial, la Vicedecana y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Administrativa de la Universidad; la carta denuncia que se hace por parte de la Universidad sobre estos hechos al Ministerio Público de conformidad al artículo 175 del Código Procesal Penal (No. 7) ; el Ordinario respuesta de dicha entidad sobre el contenido de la denuncia (No. 8) ; el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (No. 9) , el Reglamento del Académico de la UCT (No. 10), los Estatutos Generales de la Universidad Católica de Temuco (No. 11) , el finiquito de partes (No. 12) , y el texto íntegro del sumario interno (No. 13) .

Se une a la prueba judicial anterior , **la testimonial ofrecida y producida** en este juicio consistente en las declaraciones de doña *Natalia Gandulfo Lefenda (No. 1) , Bárbara Sordi Stock (No. 2) , y de las alumnas de la Universidad – y algunas de las víctimas del demandante - Francisca Rayen Herrera González (No. 3) , Brenda Alejandra Llancaleo Sandoval (No. 4) y Daniela Soledad Manosalva Bilbao (No. 5)*, debiendo tenerse presente que esta parte ofreció el testimonio de otras alumnas de la misma Institución , las que estando presentes en el Tribunal no prestaron declaración por parecer una prueba sobreabundante a esas alturas , como lo señaló el tribunal en su oportunidad.



Estas pruebas, con la excepción que se señala más adelante, fueron producidas en el juicio por esta parte en el contexto de intermediación respectivo, y las mismas son analizadas y ponderadas por el tribunal, afirmando en el considerando 23º. Que: “ *En relación a la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, prevista en el numeral siete del artículo 160, debe indicarse que este sentenciador estima que el actor efectivamente incurrió en la prohibición que establece el artículo 50 del reglamento interno, letra i) que significa el (haber) agredido física, verbalmente o por escrito a cualquier miembro de la comunidad universitaria y someter a trato denigrante (a) alumnos de la Universidad.*

Del mismo modo, se estima que también incurrió en la prohibición de la letra m) al desarrollar actividades contrarias a la ética o a los principios de la Universidad, o que atenten contra la imagen institucional.

Las conductas del actor no pueden aceptarse dentro de un contexto de enseñanza -aprendizaje que realiza cualquier casa de estudios.

Ellas tienen la gravedad suficiente para disponer el término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización”.

Por ende, la sentencia es clara en el sentido de tener por acreditados *con la prueba producida en el juicio* todos los supuestos de hecho que hacen procedente el término del contrato de trabajo del actor por la causal invocada, pero sin embargo a reglón seguido resuelve no aplicar dicha disposición legal a la resolución del asunto controvertido, cometiendo infracción de ley.

En efecto, probados los hechos de la causal y siendo ésta una legal para terminar el contrato de trabajo, la misma disposición legal debió ser aplicada a la decisión de rechazar el reclamo por despido injustificado que hace el demandante, porque esta disposición legal debe ser aplicada obligatoriamente a la decisión, no es facultativo para el



Tribunal hacerlo o no, sino que la cuestión controvertida debe ser fallada conforme a Derecho, lo que la sentencia omite hacer y por el contrario, expresamente rechaza dicha aplicación de ley a los hechos probados en el juicio con los medios de prueba ofrecidos y producidos en él, y que la sentencia reconoce tener el mérito probatorio para dar por acreditado el incumplimiento grave de obligaciones por parte del trabajador . Lo anterior influye en lo dispositivo del fallo, y lo hace anulable por esta causal, porque de no haber incurrido en dicha infracción de ley necesariamente la sentencia debió rechazar la demanda subsidiaria de reclamo por despido injustificado deducida por Francisco Arteaga Neira , declarando que la terminación de su contrato de trabajo por los hechos contenidos en la carta aviso de terminación contractual de 18 de junio de 2019 y por la causal del artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo se encuentra justificado, es procedente y se ajusta a Derecho.

POR TANTO

A SS. PIDO que, conforme a lo expuesto, artículo 477 y 160 No. 7 del Código del Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, se sirva tener por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva por la causal invocada, en carácter de principal; admitir el recurso, declararlo admisible y concederlo para ante la I. Corte de Apelaciones de Temuco a fin de que dicho Iltmo. Tribunal lo conozca , lo declare admisible y previo el trámite de rigor, se sirva acogerlo en todas sus partes declarando que la sentencia ha incurrido en dicho vicio, en la forma propuesta por esta parte, y sin perjuicio de hacer uso de sus facultades oficiosas al respecto si lo estima procedente, declare nula dicha sentencia y en su lugar dicte la sentencia de reemplazo mediante la cual se rechaza también la demanda subsidiaria interpuesta por el actor en contra del término del contrato de trabajo dispuesto por mi parte en base al artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo , término que se encuentra ajustado a Derecho y al mérito de la



prueba producida en el juicio, con costas del recurso .

II. SEGUNDA CAUSAL DE NULIDAD, que se interpone en subsidio de la principal.

La contemplada en el artículo 478 letra b) del artículo 478 (sic) del Código del Trabajo en relación con los artículos 456 , 459 y 160 No. 7 del mismo cuerpo legal, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

FORMA EN QUE SE PRODUCE EL VICIO ALEGADO.

La cuestión controvertida sometida a la decisión del Tribunal fue el determinar si los hechos expresados por la parte demandada en el aviso de término del contrato de trabajo efectivamente sucedieron en la forma que se contienen en dicho documento, y si dichos hechos sometidos al proceso de subsunción encuadran dentro de la causal de terminación del contrato de trabajo del artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo, esto es, que el demandante incurrió en incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales.

Para efectos de determinar los hechos que se dan por comprobados en la sentencia, ésta debe , conforme al artículo 456 del Código del Trabajo, analizar y ponderar los medios de prueba aportados en el juicio y someterlos en su apreciación a las reglas de la sana crítica, debiendo expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia , en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Tal como se ha señalado en la causal anterior en el considerando



21º. Expresa textualmente: “ Como punto de partida, este sentenciador debe ratificar el hecho que las conductas que se le imputaron al actor se encuentran ratificadas con el mérito del proceso y la investigación sumaria. Para este sentenciador no hay dos lecturas al respecto”; y luego en el considerando 23º. Dispone: “ En relación con la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, prevista en el numeral siete del artículo 160, debe indicarse que este sentenciador estima que el actor efectivamente incurrió en la prohibición que establece el artículo 50 del reglamento interno, letra i) que significa el (sic) agredido física, verbalmente o por escrito a cualquier miembro de la comunidad universitaria y someter a trato denigrante alumnos de la Universidad. Del mismo modo , se estima que también incurrió en la prohibición de la letra m) al desarrollar actividades contrarias a la ética o a los principios de la Universidad, o que atenten contra la imagen institucional. Las conductas del actor no pueden aceptarse dentro de un contexto de enseñanza -aprendizaje que realiza cualquier casa de estudios. *Ellas tienen la gravedad suficiente para disponer el término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.*”.

Las anteriores son sus conclusiones fácticas y hasta ese momento todo parece indicar que la demanda de reclamo por despido injustificado hecha por el actor sería rechazada en cuanto a la causal del artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo y los hechos expuestos en el aviso de término del contrato. Tan claro resultaba ello que el mismo juez hace una declaración enfática : el no tiene dos lecturas distintas sobre la prueba analizada y ponderada y los hechos que deja establecidos.

Sin embargo, después de afirmar la existencia de los hechos constitutivos del incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por parte del actor al someter a sus alumnas en el lugar de trabajo y a las horas de trabajo a tocaciones de índole sexual, no consentidas, en forma reiterada y múltiple, abusando de su ascendiente que le daba el cargo de profesor de ellas, mismas conductas que se encuentran contenidas



como incumplimientos graves del contrato de trabajo en las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad aportado como prueba en el juicio en sus artículos 50 letra i) y m) que transcribe o cita textualmente , sorpresivamente borra los asertos anteriores entrando a un proceso lógico absolutamente contrario a los principios lógicos y máximas de experiencia que debió observar hasta el final en el establecimiento de los hechos.

En efecto , en la parte penúltima del considerando 23º. Señala : “ Sin embargo, *la forma en que ellas fueron investigadas* y tenidas por acreditadas por la Universidad, no pueden ser validadas por este sentenciador debido a que no se respetaron las normas que la propia universidad establece para la investigación y sanción de actos cometidos por los miembros de la comunidad universitaria”, y luego en la parte última de dicho considerando sostiene que “ la verdad no puede ser obtenida por cualquier medio, sino que dentro de un Estado democrático las normas del debido proceso tiene una importancia fundamental, y pese a que esta garantía no está protegida directamente por la acción de tutela, si deber ser considerada para determinar la plausibilidad del despido”.

¿ En donde se encuentra esta vulneración del debido proceso en la investigación sumaria privada hecha por la UCT para imponerse de la verdad en el acontecer de los hechos que las alumnas imputaban a su profesor sobre tocaciones de índole sexual? . Es un solo elemento, el temporal de duración de dicha investigación, que excede el plazo previsto en el Reglamento Interno, ***y tan efectivo es ello que en parte alguna la sentencia se hace cargo de los componentes del debido proceso***, a saber, *cuales son que en este procedimiento investigativo interno el ex-docente o profesor conoció los cargos , el contenido de ellos, se hizo cargo de los mismos, los contestó, tuvo asistencia letrada de abogado en la tramitación de la investigación, ofreció prueba de descargo, produjo prueba de descargo tanta cuanto solicitó y con todas las facilidades para*



implementarla, pidió y se le otorgó cuanto plazo estimó necesario, siendo el último acto procesal de dicha investigación precisamente el propio de contestar los cargos; no reclamó por la extensión del plazo empleado para investigar, por el contrario lo usó en su beneficio.

De este modo olvida el sentenciador que mas allá de no ser llamado a pronunciarse sobre la legalidad del procedimiento privado llevado adelante para investigar ya que no es una prueba producida en el juicio sino en un estadio meramente privado de la UCT , ***no existe absolutamente ningún perjuicio para Arteaga por la extensión del plazo de investigación*** sino que éste cedió en beneficio de su defensa letrada absolutamente y estuvo destinada a convencer al Sr. Rector de que no existieron sus actos propios sobre las víctimas al menos que ellos no eran incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, *lo que no fue compartido por el Rector y tampoco por esta sentencia que los da por acreditados, pero no los considera incumplimiento y grave sino que les da legitimidad y acoge el reclamo del ex- profesor y docente que cometió los atentados y hechos que son el soporte a la decisión de desvincularlo por la causal del art. 160 No. 7 del C.T.*

Pero si lo anterior no fuere suficiente, el juicio lógico que emplea el sentenciador para llegar a esta conclusión fáctica es absolutamente contradictorio con el expresado en el **CONSIDERANDO DECIMO OCTAVO** en el cual dicha sentencia sostiene textualmente :

“ En definitiva, la denunciada al realizar la investigación ejerció las facultades que el reglamento interno le confiere, se respetó el derecho de defensa del denunciado, se dispusieron medidas de protección para el docente y por lo mismo, debe descartarse la existencia de un hecho que pueda vulnerar las garantías alegadas por el actor”,

seguido ello por lo expresado en el **CONSIDERANDO VIGESIMO PRIMERO** que textualmente dice en su parte primera:

“ Como punto de partida, este sentenciador debe ratificar el



hecho que las conductas que se le imputaron al actor se encuentran ratificadas *con el mérito del proceso y la investigación sumaria. Para este sentenciador no hay dos lecturas al respecto*".

De lo anterior fluye con claridad que el proceso investigativo interno de la Universidad fue legítimo, respetuoso del debido proceso y no existe ningún hecho que implique vulneración de éste u otras garantías alegadas por el actor.

Como puede constatarse existen dos premisas lógicas en contraposición o contradicción evidente:

A.- el procedimiento investigativo interno de la Universidad y que proporcionó al Rector los elementos de juicio para decidir desvincular al actor , es un ejercicio legítimo de la entidad, se hizo respetando el derecho de defensa del demandante, y por ello no hay hechos que impliquen vulnerar el derecho al debido proceso u otra garantía alegada por el demandante; y

B.- como en el mismo procedimiento investigativo interno el tiempo empleado para ello excedió el plazo que señala el Reglamento Interno ello basta para restarle mérito por ese solo hecho.

Es indudable que el sentenciador infringe el **principio lógico de no contradicción** en el establecimiento de los hechos ya que afirma que el procedimiento investigativo interno de la Universidad es legítimo, respetó el debido proceso, y en este no hay hechos que impliquen vulnerar dicho derecho fundamental ni ninguno otro alegado por el actor; pero inmediatamente sostiene que dicho procedimiento no es apto para probar los hechos del juicio porque excedió el pazo fijado para su duración en el Reglamento Interno y es así vulneratorio del debido proceso.

En síntesis, el procedimiento investigativo es vulneratorio y no vulneratorio del debido proceso. Ello es un juicio lógico



inaceptable para ser tenido como apto para determinar los hechos del juicio mediante las reglas de la sana crítica respecto de dicho instrumento porque una cosa no puede ser y no ser al mismo tiempo: o el procedimiento interno es legítimo y ajustado al debido proceso o no lo es, pero no puede ser las dos cosas al mismo tiempo.

Anulándose entre sí la valoración y ponderación de este medio de prueba por estas dos conclusiones o inferencias contradictorias y de infracción a las leyes de la lógica, *sólo queda por determinar si las demás pruebas del juicio, esto es, los documentos y testimonial, analizados en base a las reglas de la sana crítica tienen por demostrado los hechos que fundan la decisión de terminar con el contrato de trabajo del actor porque ellos son constitutivos de incumplimiento grave de sus obligaciones y por ende, se ha hecho la aplicación legítima de la causal de despido del artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo.*

Lo anterior lo responde la misma sentencia, en la forma que ya ha sido explicada en sus consideraciones. No le cabe ninguna duda al sentenciador que esta prueba judicial deja demostrado que efectivamente el actor incumplió gravemente sus obligaciones contractuales al someter a sus alumnas a tratos indignos, tocaciones de índole sexual no consentidas, dentro del marco de desempeño de sus funciones docentes y prevaleciéndose de su condición de profesor, prohibidos en el Reglamento Interno producido como prueba documental en el juicio, actos que cometió hasta que en sumario aparecieron los antecedentes que demostraron que ello era efectivo, precedido de la denuncia de innumerables alumnas afectadas, tres de ellas declaran en el juicio, son sometidas a interrogatorio y contrainterrogatorio, y sus testimonios son tenidos por creíbles por el sentenciador quien dice que “no hace doble lecturas”, considerandos 16º. Y 21º. y añade que ello es inaceptable y es grave, subsume dichos actos en



las normas prohibitivas del Reglamento Interno que forma parte del contrato de trabajo del actor, y que identifica expresamente.

Luego de este procedimiento de análisis así explicado sólo queda en pié una sola conclusión lógica: la que deja demostrado que los hechos contenidos en el aviso de término del contrato de trabajo del actor están probados con los documentos y testimonial aportada por esta parte, sin que el documento que es la investigación interna dubitada y aceptada al mismo tiempo tenga influencia alguna en la determinación de esos hechos constitutivos de la causal aplicada, mas aún cuando su valoración es ilegal e improcedente porque no aplica los principios de la lógica exigibles, **y por el contrario, se evidencia una infracción manifiesta de la aplicación del principio lógico de no contradicción que anula la valoración que se hace de la misma dejando a ésta sin fundamento en dichos principios ni en ninguna de las reglas de la sana crítica que ordena el artículo 456 del Código del Trabajo**, debiendo añadirse que las máximas de experiencia también llevan a la misma conclusión fáctica: los hechos fundantes de la causal invocada y aplicada son efectivos, mas aún cuando el número de víctimas del demandante son numerosas, sus declaraciones son coincidentes en sus detalles de tiempo y lugar, de la acción o acciones de tocación que efectúa Arteaga sobre parte del cuerpo de ellas, de la sensación de rechazo y dolor que le provocan estos actos, etc. todas ellas circunstancias que solo una narración verdadera y sentida de las víctimas puede hacer, y las que están en plena consonancia con las que prestan en la investigación interna de la UCT; **en este caso si que es evidente que no existen dos lecturas, hay una sola, porque dichos testimonios prestados fuera de la sede judicial y los prestados en la sede judicial son coincidentes entre sí y percibidos por la inmediación como ciertos incluso por el mismo juez.**

Por no haber aplicado en la determinación del valor probatorio de la investigación interna como documento No. 13 de esta parte las



reglas de la sana crítica y haber infringido ella en la forma antes señalada, ***la valoración hecha por el juez respecto de este medio de prueba carece de todo valor legal***, quedando únicamente subsistente el valor ***dado a las demás pruebas producidas por esta parte, la documental y testimonial***, las que llevan incluso al juez a no dudar sobre la existencia de los hechos que motivan la desvinculación por la aplicación de la causal del artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo ya que el incumplimiento de las obligaciones contractuales del actor son graves, esto es, reúnen todos los requisitos para negarle lugar a su demanda de reclamo por despido injustificado.

El vicio en que incurre la sentencia y denunciado en esta causal tiene influencia en lo dispositivo del fallo porque de no haber incurrido en él, y haberse ajustado a sus conclusiones de ponderación y valoración del cuaderno de investigación interna en el sentido que reconoce que en dicha instancia privada de investigación se ajustó al debido proceso, no hay vicios, es legítima, no habría afirmado que la misma no es legítima, no se ajustó al debido proceso (el que no explica, no desarrolla en sus componentes esenciales, que no explica sobre la trascendencia que tiene el no haber desarrollado esta investigación en el plazo indicado en el Reglamento Interno, no explica cómo ello vulneró alguno de los derechos que conforman el debido proceso, en circunstancias que reconoce al mismo tiempo que el actor pudo hacer uso de su derecho a la defensa sin cortapisa alguna) , necesariamente debió engarzar dicho contenido instrumental a las demás pruebas producidas en el juicio las que no le merecen duda alguna de legitimidad, precisión, multiplicidad, congruencia, conexión y precisión entre sí e incluso con las que contiene el instrumento dubitado No. 13 de la prueba de esta parte, bien pudo negarle valor a dicho instrumento, ***pero siempre sin afectar las otras pruebas que si le producen convicción*** para tener por incumplido gravemente el contrato de trabajo por parte del actor en base a los hechos que se



prueban con dichos medios probatorios, los mismos hechos que se contienen en la carta aviso y se subsumen en la hipótesis normativa del artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo.

De haber obrado de este modo, la sentencia debió rechazar la demanda subsidiaria de reclamo por despido injustificado y al no hacerlo infringió las reglas de la sana crítica en el establecimiento de los hechos que se contienen en el artículo 456 del Código del Trabajo y que le exige aplicar el numeral 4 del artículo 459 del mismo cuerpo legal, lo que no hace, decidiendo en la parte resolutive de la sentencia acoger dicho reclamo que debió rechazar ordenando pagar al trabajador reclamante las indemnizaciones que dan cuenta sus numerales respectivos, causando así perjuicio evidente a los derechos de esta parte que queda obligada a pagar a este demandante indemnizaciones que encuentran su causa en el obrar ilícito del mismo demandante, quien así se aprovecha de su propio dolo y sobre la base del atentado a los bienes jurídicos de sus víctimas alumnas.

POR TANTO

A SS. PIDO que, en base a lo expuesto, disposiciones legales citadas y demás pertinentes, se sirva tener por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada en esta causa por la causal subsidiaria a la principal; admitirlo a tramitación, y concederlo para ante la I. Corte de Apelaciones de Temuco a fin de que dicho Iltmo. Tribunal lo conozca, lo declare admisible, y previo el trámite de rigor, lo acoja en todas sus partes, disponiendo la nulidad de la sentencia recurrida, y dictando en su reemplazo otra que sobre la base de lo expuesto por esta parte y las consideraciones que el Iltmo. Tribunal estime procedentes, resuelva que la demanda subsidiaria interpuesta por la parte demandante se rechaza en todas sus partes, con costas del juicio, siendo su despido legítimo y procedente, como justificado por los hechos y la causal invocada del artículo 160 No. 7 del



Código del Trabajo.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, como causal principal del recurso de nulidad, se invoca la del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es el haber sido dictada dicha sentencia *con infracción de ley que ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo*”, en relación con el artículo 160 No. 7 del Código del Trabajo que contiene la causal de término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización para el trabajador cuando éste ha incumplido gravemente las obligaciones que le impone el contrato.

SEGUNDO : Que, en términos simples esta causal resulta procedente en el evento que el fallo aplique incorrectamente el derecho llamado a regir la cuestión que motiva la controversia. Ello puede tener lugar en los casos de contravención formal de la ley, o sea, aquéllos en que el fallo prescinde de la ley o falla en oposición a su texto expreso, en los casos de errónea interpretación de la ley, esto es, cuando la sentencia da al precepto legal un sentido diverso a aquel que debía haberle dado si hubiera aplicado correctamente las normas de interpretación de la ley que se establecen en los artículos 19 a 24 del Código Civil, y en los casos en que hay falsa aplicación de la ley, defecto que puede producirse cuando la ley se aplica a un caso no regulado por la norma o cuando la sentencia prescinde de la aplicación de la ley para los casos en que ella se ha dictado.

TERCERO: Que, la causal en análisis supone por consiguiente que los hechos fijados en el fallo del tribunal a quo resultan inamovibles -salvo denuncia por infracción a las normas reguladoras de la prueba- de modo tal que los supuestos de procedencia del recurso deberán referirse única y exclusivamente al derecho aplicable.

Ahora bien, en no pocas situaciones el legislador, para los efectos de delimitar los presupuestos de aplicación de un precepto legal, se



sirve de los denominados conceptos jurídicos indeterminados, esto es, de conceptos que no han sido definidos expresamente por la ley y que, por lo mismo, es el juez el llamado a dotarlos de contenido. Tal situación ocurre, precisamente, en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, norma que se alega infringida en el recurso, en que se consagra como causal de despido el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, pues la ley no ha definido aquello que debe entenderse “incumplimiento grave”.

Por consiguiente, no puede en rigor el juez contravenir este precepto, en términos que hagan procedente el recurso de nulidad por el motivo del artículo 477, cuando califica como incumplimiento grave o no de las obligaciones que impone el contrato, por cuanto no se trata de una apreciación o valoración que efectúe sobre la base de normas jurídicas. La conclusión anterior no deja este asunto fuera de la esfera de control del tribunal llamado a conocer de un recurso de nulidad, pero ello será posible únicamente en tanto se invoque la causal que el legislador ha previsto expresamente para ello, cual es la de la letra c) del artículo 478, no invocada en el libelo que se analiza.

En efecto, de acuerdo a esta disposición el recurso de nulidad procederá cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Es decir, cuando no existiendo controversia sobre los hechos, al igual como supone la causal del artículo 477, la calificación que de ellos hace el tribunal que conoce de la nulidad es distinta de la que efectuó el tribunal a quo. Si bien los límites que diferencian esta causal con la del artículo 477 son tenues, lo cierto es que la interpretación propuesta es la única capaz de dotar de sentido a la de la letra c) del artículo 478, pues de otro modo serían en último término idénticas y al menos una de ellas, superflua, y permite controlar por el tribunal superior la valoración de cuestiones que escapan a lo fáctico y que por lo mismo son auténticamente jurídicas, pero que no han sido definidas expresamente por la ley.



CUARTO : Que, en el presente caso ha ocurrido precisamente la situación descrita en el considerado anterior, pues si bien el tribunal fijó como hecho de la causa en el considerando vigésimo tercero “que el actor efectivamente incurrió en la prohibición que establece el artículo 50 del reglamento interno , letra i) que significa haber agredido física , verbalmente o por escrito a cualquier miembro de la comunidad universitaria y someter a trato denigrante alumnos de la Universidad. Del mismo modo, se estima que también incurrió en la prohibición de la letra m) al desarrollar actividades contrarias a la ética o a los principios de la Universidad , o que atenten contra la imagen institucional . Las conductas del actor no pueden aceptarse dentro del contexto de enseñanza -aprendizaje que realiza cualquier casa de estudios universitarios . Ellas tienen la gravedad suficiente para disponer el término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización .”

Que, todo ello satisface el supuesto material del N° 7 del artículo 160, sobre la base de un hecho inamovible también fijado, cual es que las conductas que se imputaron al actor se encuentran ratificadas con el mérito del proceso y la investigación sumaria , pero luego de lo anterior , el sentenciador sostiene que (considerando vigésimo tercero) “Sin embargo , la forma en que ellas fueron investigadas y tenidas por acreditadas por la Universidad, no pueden ser validadas por este sentenciador debido a que no se respetaron las normas que la propia universidad establece para la investigación y sanción de actos cometidos por los miembros de la comunidad educativa” ; y por lo mismo estimó que el despido era injustificado, imponiéndose como consecuencia necesaria el acogimiento de la demanda por despido injustificado .

QUINTO : Que, en razón de todo lo dicho en los motivos que anteceden , se estima que no se configuran los supuestos que hacen procedente causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo , por lo que ésta deberá ser desechada .-



SEXTO : Que, en subsidio ,se ha opuesto la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo en relación a los artículos 456, 459 y 160 N° 7 del mismo cuerpo legal, esto es cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica .

Que, la sana crítica es un medio de valoración de la prueba consistente en la unión de las reglas del correcto entendimiento humano , respetando los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.-

Se señala por el recurrente que no se ha respetado el principio de contradicción.

Este principio consiste en que dos juicios opuestos entre sí, contradictoriamente, no pueden ser ambos verdaderos.

SÉPTIMO: Que, la sentencia en el considerando vigésimo primero, expresa textualmente: “ Como punto de partida, este sentenciador debe ratificar el hecho que las conductas que se le imputaron al actor se encuentran ratificadas con el mérito del proceso y la investigación sumaria. Para este sentenciador no hay dos lecturas al respecto”;

En la parte penúltima del considerando vigésimo tercero , señala : “ Sin embargo, *la forma en que ellas fueron investigadas* y tenidas por acreditadas por la Universidad, no pueden ser validadas por este sentenciador debido a que no se respetaron las normas que la propia universidad establece para la investigación y sanción de actos cometidos por los miembros de la comunidad universitaria”, y luego en la parte última de dicho considerando sostiene que “ la verdad no puede ser obtenida por cualquier medio, sino que dentro de un Estado democrático las normas del debido proceso tiene una importancia fundamental, y pese a que esta garantía no está protegida directamente por la acción de tutela, si deber ser considerada para determinar la plausibilidad del



despido”.

De lo anterior aparece que el juicio lógico que emplea el sentenciador para llegar a esta conclusión fáctica es absolutamente contradictorio con el expresado en el considerando décimo octavo en el cual sostiene textualmente :

“ En definitiva, la denunciada al realizar la investigación ejerció las facultades que el reglamento interno le confiere, se respetó el derecho de defensa del denunciado, se dispusieron medidas de protección para el docente y por lo mismo, debe descartarse la existencia de un hecho que pueda vulnerar las garantías alegadas por el actor”.

Luego en el considerando vigésimo primero textualmente dice en su parte primera:

“ Como punto de partida, este sentenciador debe ratificar el hecho que las conductas que se le imputaron al actor se encuentran ratificadas con el mérito del proceso y la investigación sumaria. Para este sentenciador no hay dos lecturas al respecto”.

En consecuencia , aparece que en el razonamiento del juez existen dos premisas lógicas en contraposición o contradicción , a saber : el procedimiento investigativo interno de la Universidad y que proporcionó al Rector los elementos de juicio para decidir desvincular al actor , es un ejercicio legítimo de la entidad, se hizo respetando el derecho de defensa del demandante, y por ello no hay hechos que impliquen vulnerar el derecho al debido proceso u otra garantía alegada por el demandante; y, en contraposición el mismo procedimiento investigativo interno pero que dado el tiempo que duró excedió el plazo que señala el Reglamento Interno y por ello le resta mérito para determinar si el despido fue o no injustificado.

Así las cosas , es indudable que el sentenciador infringe el principio lógico de no contradicción al valorar la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica en el establecimiento de los hechos , pues



por una parte señala que el procedimiento investigativo interno de la Universidad es legítimo, respetó el debido proceso, y en este no hay hechos que impliquen vulnerar dicho derecho fundamental ni ninguno otro alegado por el actor; pero en cuanto al despido injustificado señala que procedimiento que se contiene en la investigación sumaria no es apto para probar los hechos del juicio en razón de que se excedió el plazo fijado para su duración en el Reglamento Interno .

Que, es posible entonces sostener que se *evidencia una infracción manifiesta de la aplicación del principio lógico de no contradicción infringiendo las reglas de la sana crítica que ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, pues de haber seguido el juez con el razonamiento lógico en la forma que venía haciéndolo* debió rechazar la demanda subsidiaria de reclamo por despido injustificado .-

OCTAVO: Que, de la manera que se ha dejado establecido en el considerando anterior se verifica una infracción manifiesta a la aplicación del principio lógico de no contradicción en relación al valor probatorio asignado al documento que contiene la investigación interna vulnerando en consecuencia los principios de las reglas de la sana crítica, conforme lo que dispone el artículo 456 del Código del Trabajo .

NOVENO : Que, el vicio reclamado en el recurso tiene influencia en lo dispositivo del fallo comoquiera que de haberse ajustado el sentenciador a la valoración de la investigación interna que le exige la ley conforme al artículo 456 del Código del Trabajo , no habría debido señalar que dicha investigación interna se ajustó al debido proceso es legítima para luego afirmar que la misma no es legítima no se ajustó al debido proceso y restarle valor probatorio para los efectos de determinar si el despido fue injustificado o no .

DÉCIMO : Que, de lo anterior resulta que la infracción denunciada se ha producido, lo que lleva a este tribunal a acoger el recurso de nulidad deducido, como se dirá en lo resolutivo de la



sentencia.

Por estas consideraciones, y visto además lo que disponen los artículos 456, 477 y 478 inciso 1º letra b) del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de seis de diciembre de 2019 dictada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco , la que en consecuencia **SE INVALIDA PARCIALMENTE** la **sentencia desde el considerando décimo noveno al vigésimo sexto** y en la **parte resolutive los numerandos II y III** , **dictándose** a continuación sin nueva vista pero separadamente, sentencia de reemplazo.

Redacción de la Ministro Suplente doña María Alejandra Santibáñez Chesta .-

NºLaboral - Cobranza-651-2019.

Se previene que la Ministra (S) Sra. María Alejandra Santibáñez Chesta, no firma, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa por encontrarse ausente.

Federico Eugenio Gutierrez Salazar
Ministro(S)
Fecha: 05/02/2020 15:26:50

Hellen Teresita Pacheco Cornejo
Abogado
Fecha: 05/02/2020 15:27:30



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Temuco integrada por Ministro Suplente Federico Eugenio Gutiérrez S. y Abogado Integrante Hellen Teresita Pacheco C. Temuco, cinco de febrero de dos mil veinte.

En Temuco, a cinco de febrero de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

C.A. de Temuco

SENTENCIA DE REEMPLAZO

Temuco, cinco de febrero de dos mil veinte.

Vistos:

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483 Código del Trabajo, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue.

Se reproduce la sentencia de base, con excepción de sus fundamentos décimo noveno a vigésimo sexto ,ambos inclusive , los que se eliminan , y se eliminan asimismo los numerando II y III de la parte resolutive , y ,en la misma resolutive se reemplaza el romano IV por III, y manteniéndose en todo lo demás anotado .-

Y se tiene, en su lugar, y, además, presente:

PRIMERO: Que, la parte demandada Universidad Católica de Temuco con fecha 18 de junio de 2019 puso término al contrato trabajo del actor don Francisco Javier Arteaga Neira por la causal del artículo 160 N° 1 letra b del Código del Trabajo , esto es alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan : conducta de acoso sexual , y por la causal del artículo 160 N° 7 del mismo código, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Funda las causales en una investigación previa a la desvinculación del actor que se efectuó a propósito de denuncias de acoso o actividades sexuales que imputaban alumnas en contra del profesor, ahora demandante ,y que esos antecedentes son los que constituyen imputación en la carta de despido .

Que, del mérito de la carta aviso de despido allegada a la causa legalmente , valorada conforme a las reglas de la sana crítica por parecer grave y precisa y ser concordante con los demás antecedentes de la causa al encontrarse corroborada con el mérito de la demanda en que actor cita textual la carta aviso de despido reproduciéndola íntegramente y en la cual se lee en lo pertinente : “El objeto de dicho procedimiento fue el de investigar la eventual existencia y



participación suya , en conductas de abuso sexual realizadas en contra de un alto número de estudiantes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Temuco ; acción reiterada en el tiempo y consistente en tocaciones de área de connotación sexual realizadas en dependencias de la Universidad y dentro del contexto de ejercicio de su función de educador y/o docente y/o académico , específicamente ejerciendo , además, el cargo de Jefe de Carrera de Ingeniería Comercial. Las denuncias fueron hechas por estudiantes de esta universidad, y que se individualizan en el documento adjunto , y sus relatos fueron pormenorizadamente descritos ante la Fiscal a cargo del sumario las que se corresponden finalmente con graves infracciones a las obligaciones y deberes que le exige el contrato de trabajo suscrito con la Universidad, conducta continuada en el tiempo y que data de al menos el año 2016 hasta inicios del año 2018 .” “De los hechos probados en el sumario, se pudo constatar que los actos y/o conductas que fueron materia de denuncia en su contra por las alumnas de esta Universidad, se encuentran contempladas dentro de la hipótesis específica del artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo que señala: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:...1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave , debidamente comprobadas ,que a continuación se señalan: “b) Conducta de acoso sexual “; como asimismo las así realizadas y comprobadas también integran la hipótesis normativa del mismo artículo 160 numeral 7 del Código citado , esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato .”

Del mérito de lo expuesto precedentemente puede tenerse por acreditado que en la carta aviso de despido se indicó circunstanciadamente los hechos que se le imputan al trabajador y las causales que se configuran para el despido del actor , ello a lo largo de todo su contenido, y especialmente al término de la misma cuando



XQBCXXBGZK

sostiene: “Con la conducta comprobada respecto de su persona , Ud. Ha atentado en contra del bien jurídico indemnidad sexual de cada una de las víctimas , y del mismo modo, ha quebrantado los principios y valores morales y jurídicos que forma parte de esta universidad, y que se contienen en los estatutos generales de ella , en el reglamento académico y en el reglamento interno de orden , higiene y seguridad, todos documentos que son de su conocimiento y que integran su contrato de trabajo , remuneración (sic) que es grave teniendo únicamente en cuenta el perjuicio y daño moral que ha significado en las víctimas y en la imagen institucional de la Universidad. La buena fe con que Ud. debía cumplir con sus obligaciones contractuales ha sido quebrantada, y por ende, no puede seguir siendo parte de esta comunidad universitaria . En base a lo anterior, la Universidad pone término a su contrato de trabajo conforme a los hechos antes señalados, y que se integra en los documentos adjuntos, dictamen fiscal y resolución del Sr. Rector. Conforme a derecho no corresponde el pago de indemnización alguna de orden laboral. Le hago presente que sus cotizaciones previsionales y de salud se encuentran pagadas y al día, según consta en certificado que se adjunta.”

Con lo anterior , se da respuesta al actor en cuanto afirma que en la carta no se le indicó los hechos que se le imputan y las causales invocadas para el despido, así como cuáles son las obligaciones que se estiman incumplidas por su parte .

SEGUNDO: Que, señalado lo anterior, en este estado corresponde a la parte demandada acreditar que el despido por el cual ha desvinculado al actor se ha ajustado a derecho, esto es que se han verificado los hechos que configuran las causales invocadas para terminar la relación laboral .

Al efecto, la parte demandada rindió la prueba ya detallada en el considerando sexto de la sentencia (que se ha dejado incólume en esta sentencia de reemplazo) , y que se da por reproducido



íntegramente en este acápite y que no se transcribe solo por razones de economía procesal.

TERCERO: Que, en cuanto a acreditar la conducta de acoso sexual que se atribuye al actor en contra de la indemnidad sexual de las alumnas , con el mérito de los antecedentes especialmente con el documento consistente en la investigación sumaria que se efectuó en su contra a fin de verificar las denuncias por acoso sexual , cuya copia se ha agregado en la causa , valorado conforme a las reglas de la sana crítica, esto es mediante la unión de las reglas del correcto entendimiento humano , respetando los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados , y considerado en ese sentido que dicho documento que contiene la investigación no ha sido objetado en cuanto al fondo de las afirmaciones y conclusiones que en él se consignan , que en su desarrollo no se ha vulnerado la garantía del debido proceso , y que por lo demás se encuentra corroborado fehacientemente con las declaraciones de las testigos que depusieron en la causa , legalmente examinadas, doña Francisca Rayén Herrera González, doña Brenda Alejandra LLancaleo Sandoval , y doña Daniela Soledad Manosalva Bilbao , en su calidad de víctimas directas de los actos del demandante ;doña Francisca Rayen Herrera González , estudiante, señala en lo pertinente : “Denuncio junto a un grupo de estudiantes , situaciones de acoso durante la permanencia en la universidad.” “La situación de acosos se daba al despedirse de él , en su oficina y a puertas cerradas. De manera casual, por decirlo de alguna manera, cada vez que iba a despedirse de ellas, una mano la tenía en el pecho y con la otra las acercaba a su cuerpo y tocaba sus pechos , a veces de manera más sutil que otras. En una fiesta en la universidad alguien comienza a hablar del tema y de dieron cuenta que eran como 7 de la misma generación a las que le pasaba esto.”; doña Brenda Alejandra LLancaleo Sandoval, estudiante , indica en lo pertinente: “ Estaba reprobando una asignatura que impartía el demandante, quien además



era jefe de carrera. Tenía promedio 3,8 y le había realizado una pregunta .Responde bien, la felicita y al hacerlo baja su mano derecha hasta la curva de su “cola”, fue a la altura del pote. Fue como un cariño. Ella se quedó callada , se sintió sucia y vulnerada, se despidió y salió.”; y doña Daniela Soledad Manosalva Bilbao, quien señala al respecto : “Al terminar la reunión y despedirse, como el profesor no es muy alto y ella tampoco, el profesor pone sus manos en su pecho mirando hacia afuera (hace el gesto) y siente ambas manos en sus pechos. Ella se echa para atrás , lo miró a los ojos, sabía lo que había pasado y el profesor se puso rojo .” Que estas declaraciones se encuentran contestes en el hecho y sus circunstancias esenciales en cuanto a haber sido víctimas personales y directas de los actos de connotación sexual de parte del actor, declaraciones que aparecen como verídicas y fidedignas pues no solo describen el hecho objetivo sino también se refieren a las sensaciones que tuvieron u otras circunstancias que hacer creíbles los relatos , por lo que no cabe sino darles crédito. Corroboras asimismo el mérito del documento de la investigación sumaria las declaraciones de doña Natalia Gandulfo Lefenda , a quien se nombró como fiscal en la investigación , quien señala en lo pertinente que “ se recibió el relato de 12 alumnas , son relatos concordantes y se trata de personas que se han ido repitiendo en el tiempo, con una misma modalidad, realizada por un docente que además es jefe de carrera. Se trata de un abrazo al momento de despedirse en la oficina del académico , un brazo para acercarlas , le da un beso en la mejilla y con el otro brazo tiene contacto con la zona de connotación sexual, los senos. También existen relatos que el docente , en la misma modalidad le toca los glúteos y otro que con las manos abiertas y ambas le toca los seños a una estudiante. No hay contradicciones en los relatos .” ; y con la declaración de doña Bárbara Sordi Stock, vice decana de la carrera de Ciencias Jurídicas y Administrativas, quien en lo pertinente y resumidamente expone: “ el relato es que al ir a la oficina del profesor Arteaga él pasaba las



manos en sus pechos. En uno de los casos había pasado las manos en el “culo” de la niña . Llamó la atención que existía una forma de proceder, que consistían en saludar a la estudiante al entrar o a la salida, pasaba la mano dando a entender que no era intencional, incluso algunas chicas quedaban con la duda y se daban cuenta que era intencional al salir de la sala o al comentar con otras chicas, era una conducta reiterada. “

Todos estos antecedentes permiten a este Tribunal tener por acreditados los hechos que se le imputan al actor consistente en conductas de acoso sexual en contra de estudiantes de la casa de estudio demandada.

CUARTO : Que, en consecuencia se ha verificado los hechos que permiten la configuración de la causal del artículo 160 N° 1 letra b; comoquiera que se encuentra acreditada la conducta de abuso sexual por parte del actor en contra de a lo menos tres alumnas de la Universidad demandada, lo cual a juicio de este Tribunal es una conducta indebida de carácter grave no solo por lo que significa en sí sino además por provenir de un profesor o académico universitario hacia las estudiantes de la universidad , conducta se encuentra debidamente comprobada con el mérito de la investigación sumaria y con las declaraciones de las testigos antes ya referidas .

QUINTO: Que, en cuanto al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo , y que se hace consistir en la vulneración a las obligaciones contractuales con los actos o conductas consistentes en acoso sexual o actos de connotación sexual en contra de las alumnas de la Universidad, deberá considerarse que el actor además con su actuar infringió el artículo 50 Reglamento Interno de Orden , higiene y seguridad de la Universidad Católica de Temuco , que prohíbe agredir física , verbalmente o por escrito a cualquier miembro de la comunidad universitaria y someter a trato denigrante alumnos de la universidad.



XQBCXXBGZK

Que, el Reglamento Interno se entiende forma parte del contrato de trabajo .-

Que , este Tribunal estima que la conducta del actor , en cuanto ha desplegado actos de connotación sexual en contra de sus alumnas mientras se desempeñaba como académico y en la forma que se ha relatado anteriormente , vulnera el reglamento interno , lo cual constituye un incumplimiento a las obligaciones del contrato y que además presenta caracteres de gravedad suficiente, más aún el en contexto en que tuvieron lugar los hechos de la causa donde se supone que los profesores no deben vulnerar la indemnidad sexual de sus alumnas .-

SEXTO : Que, por todo lo anterior, es que se estima que el despido del actor no ha sido injustificado, indebido o improcedente por lo que no se dará lugar a la demanda subsidiaria .

Por estas consideraciones y, visto además, lo dispuesto en los artículos 1,2,5,7, 8, 160 n° 1, 160 n°7, 168 , y siguientes , 456, 459 , 493 Y 495 del Código del Trabajo, se declara que:

II.-SE RECHAZA la demanda subsidiaria por despido injustificado deducida por don FRANCISCO JAVIER ARTEAGA NEIRA en contra de la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO y en consecuencia el despido del actor no es injustificado, indebido o improcedente.-

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la Ministra Suplente doña María Alejandra Santibáñez Chesta .

N°Laboral - Cobranza-651-2019.

Se previene que la Ministra (S) Sra. María Alejandra Santibáñez Chesta, no firma, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa por encontrarse ausente.



Federico Eugenio Gutierrez Salazar
Ministro(S)
Fecha: 05/02/2020 15:26:53

Hellen Teresita Pacheco Cornejo
Abogado
Fecha: 05/02/2020 15:27:34



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Temuco integrada por Ministro Suplente Federico Eugenio Gutiérrez S. y Abogado Integrante Hellen Teresita Pacheco C. Temuco, cinco de febrero de dos mil veinte.

En Temuco, a cinco de febrero de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>