

PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral

MATERIA: Denuncia Tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, Artículos 19 N° 1 Y 4° C.P.R., y en subsidio reclama en juicio ordinario por despido indebido.

DEMANDANTE: Alex Andrés Hidalgo Cerda

DEMANDADO: Corporación Colegio Alemán de San Felipe de Aconcagua.

San Felipe, veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve.

#### VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Que, con fecha 03 de junio de 2019 compareció ante este tribunal don **ALEX HIDALGO CERDA**, chileno, profesor, casado, con domicilio para estos efectos en Avenida Chile N° 534, Villa El Canelo, comuna de San Felipe, quien deduce Denuncia de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones, y en subsidio demanda de despido indebido, en contra de su ex empleador la Corporación Colegio Alemán de San Felipe, del giro de su denominación, Rut N° 71.419.200-0, representada legalmente por su presidente don Rene Martínez Barros, chileno, médico cirujano, ambos domiciliados para estos efectos en Ruta CH 60, Colegio Alemán de San Felipe, comuna de Panquehue, Provincia de San Felipe, conforme a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone:



Comencé a prestar servicios bajo dependencia y subordinación de la institución demandada con fecha 01 de marzo del año 2014, como profesor de música, según el último contrato de trabajo y anexo de contrato, mi jornada de trabajo era de 31 horas pedagógicas semanales, distribuidas en 5 días, la remuneración a la fecha del despido ascendía a la suma de \$ 932.020.- pesos esta es la suma que debiese constar en mis últimas liquidaciones de sueldo.

Durante todo el tiempo que se prolongó la relación laboral, mantuve siempre un excelente desempeño, cumpliendo en forma eficiente y responsable, todas las obligaciones que significaba mi labor, nunca tuve problemas de desempeño, ni alguna amonestación o queja en mi contra, ya sea por los mismos alumnos, apoderados o colegas, cumplí cabalmente con las obligaciones que me imponía el contrato. Incluso mi desempeño fue objeto de reconocimientos, ya que en dos ocasiones recibí dos reconocimientos por buena convivencia dentro del establecimiento, otorgado por colegas, apoderados, personal administrativo y alumnos, así como también recibí una carta por parte de la directora del establecimiento en la cual evaluaba positivamente mi desempeño, las que se acompañaran oportunamente, no así la parte demandada que desde febrero del presente año actuó de manera ilegal y vulnerando mis derechos fundamentales, ya que se mantuvo en una situación de abuso de su posición de poder, ejemplo de aquello es el hecho que no es efectivo que se señala en la carta de despido, en la cual señalan que yo solicite permiso por el mes de marzo, lo cual no aconteció de esa manera, sino que fue personal de la dirección del mismo colegio que prácticamente me obligo a tomar este permiso, que yo no deseaba pues mi intención era comenzar el año en marzo del año 2019.



En febrero del presente año, habiendo terminado el periodo de vacaciones, me reintegro a cumplir con mis funciones correspondientes, y es del caso, que el día 26 de febrero del año 2019, en horas de la mañana, recibo una llamada de la dirección, en que me citaban a una reunión extraordinaria al colegio para ese día, en horas de la tarde, en la cual estaban presente la directora del establecimiento doña Sabina Petermann, la administradora del establecimiento doña Daniela Novoa, y ambas en compañía del abogado del colegio don Teodoro Rosenberg, en ese momento mi empleador, me informa que están al tanto de ciertos problemas que mantengo respecto a la madre de mis hijos, y que saben que se están viendo en el Juzgado de Familia de San Felipe - a pesar de ser una causa de carácter reservada- situación que yo reconozco, ya que aquello si es efectivo, por lo que me señalan de manera casi obligatoria que tome un descanso con goce de remuneración mientras se resuelve el problema, en el colegio incluso manejaban las fechas de las audiencias del procedimiento en el Juzgado de Familia, situación del todo irregular, ya que como S.S., sabrá las causas de familias son confidenciales y de conocimiento exclusivo de las partes.

Ante este escenario, tenía la impresión de que mi ex empleador tenía la intención de despedirme, pues me sugerían que renunciara voluntariamente -lo que no acepté en su momento- y mis temores se hicieron realidad, ya que el día que me correspondía volver a trabajar, esto es el día 01 de abril me presento normalmente a trabajar y ahí me señalan que voy a ser desvinculado de la empresa y que espere la carta de despido, la cual recibí el día 03 de abril.



Con fecha anterior al despido, en los primeros días de Marzo, me cita a una reunión doña Daniela Novoa, ello en el colegio, en la que me dio como única opción que renunciara, y me pagaban como indemnización sólo los años de servicio y el termino de la relación laboral seria por mutuo acuerdo.

Ante dicha propuesta yo no acepte en razón de que si el deseo de la parte demandada era ponerle término al contrato, me debía pagar todas y cada una de las indemnizaciones correspondientes, ya que en caso de proceder al despido este debiese haber sido por necesidades de la empresa, en cuyo caso me hubiese correspondido, la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio y la indemnización establecida en el estatuto docente, la cual en su artículo 87 establece que se debe pagar hasta el término del año escolar en curso, esto es hasta febrero del año 2020, o sea, los once meses que faltaban para el término del año escolar, estos son desde abril de 2019, hasta febrero de 2020.

Los hechos señalados en la carta de despido son en sí, vulneratorios de derechos fundamentales, respecto de los cuales también no son constituyentes para invocar las causales esgrimidas, y por lo mismo me he visto en la obligación de denunciar tales hechos, ejerciendo la presente acción.

Dicha carta S.S., es una vulneración a mi integridad psíquica y además una vulneración a mi honra, cometida con ocasión del despido, toda vez que me hacen imputaciones falsas, ya que se me tiene derechamente como un abusador sexual, lo cual es totalmente falso, imputación que afecta



mi reputación y mi excelente carrera como docente desde el año 2009, ya que yo trabajaba incluso antes de titularme como profesor.

En consecuencia de lo anterior es que se me despidió con lesión de derechos fundamentales, en forma abusiva y arbitraria, y no mediando aviso previo legal de 30 días, por lo que desde ya anuncio que es procedente la indemnización por falta de aviso previo.

Según el tenor de la carta de despido, es del caso que fui arbitrariamente despedido por la causales del artículo 160 N° 1 letra e) y número 7, del Código del Trabajo, en la misma carta de despido se han señalado que dentro de mi función pedagógica conlleva la obligación de resguardo y cuidado de los niños y niñas del colegio, lo cual siempre cumplí a cabalidad, ya que durante todos los años de relación laboral, nunca hubo alguna queja, ni algún llamado de atención en esta materia, y en ninguna otra, reitero lo ya señalado de que incluso mi desempeño fue objeto de reconocimientos por parte del mismo establecimiento, siendo elegido el mejor profesor.

Por lo mismo es que siempre di cumplimiento a los principios éticos y morales de mi cargo, y de ninguna manera y en ningún caso desatendí o infringí ninguna obligación, ni tampoco desatendí los principios éticos y morales en el desempeño de mi función como profesor, y tampoco en mi vida personal, ya que los hechos que se analizaron en juzgado de familia son total y absolutamente falsos de mi parte y estoy haciendo todo lo legalmente posible para el esclarecimiento de los mismos, los cuales por ser totalmente privados no se detallan en autos.



Los hechos personales, relacionados con cualquier problema judicial en materia de familia son totalmente privados, y en ningún caso pueden servir de fundamento para tomar las medidas para ponerle término al contrato de trabajo, en la forma que fue invocada por el colegio demandado, y además, no existe ninguna resolución del tribunal de familia que declare que el suscrito a cometido actos de connotación sexual hacia mis hijos, tal como se da a entender en la carta de despido.

Se ha lesionado por la parte demandada mi derecho a la integridad física y psíquica, establecida y protegida en el artículo 19 N° 1, inciso primero de nuestra carta fundamental

Por cuanto con motivo de los hechos y circunstancias que rodearon mi despido, se afectaron mis derechos fundamentales, menoscabándome moral y profesionalmente, los hechos y conductas denunciadas en este libelo, han tenido como consecuencia directa el que haya desarrollado cuadros de insomnio, ansiedad, bajo ánimo, todas estas patologías debido a lo carente y vulneratorio de los fundamentos para mi despido.

Se afectó mi integridad física, porque a consecuencia del despido, me he encontrado con síntomas de angustia, cefalea de origen tensional, y he tenido que recurrir a tratamiento médico, ya que este despido del todo injustificado no me ha permitido continuar con el desarrollo normal de mi vida, por lo mismo el doctor que visite me dio un tratamiento médico consistente en tomar remedios para el ánimo y pastillas para poder dormir, ya que apenas tenía ánimo para el día a día y tampoco podía dormir.



SQXFNKFDXQ

El colegio -mi ex empleador- ha hecho un uso totalmente infundado de los hechos y la información recibida, lo que es ilegal, respecto de la causa que mantengo en materia de familia, hechos los cuales de ninguna manera configuran ninguna de las causales invocadas.

Además el colegio incurre en un grave error al señalar que los hechos de la causa de familia, específicamente que el régimen comunicacional con mis hijos se encuentre suspendido como una conducta inmoral que afecte la empresa, ya que el hecho señalado se trata de algo totalmente personal, que de ninguna manera afecta al colegio, por lo tanto se ha hecho una incorrecta interpretación de los hechos.

Concretamente también se ha afectado mi derecho fundamental de la honra en el sentido de que derechamente el colegio ha dado por establecido mi responsabilidad en hechos constitutivos de delitos y que son absolutamente falsos, lo cual es una grave afectación al derecho señalado, también ha sido vulnerado este derecho en razón de que los hechos se han puesto en conocimiento de terceras personas, estos son apoderados del colegio, los que supuestamente han manifestado su inquietud, respecto de mi idoneidad moral, lo cual no me consta de ninguna manera, y en caso de ser cierto tampoco es motivo suficiente para configurar la causal esgrimida, ya que los hechos de mi vida personal y mi relación de familia es algo netamente personal, y de ninguna manera afecta al colegio, salvo que dichos hechos motivaran una condena penal en mi contra, situación que no ha acontecido. Existe un principio de inocencia, que lamentablemente la demandada ha olvidado.



En el sentido de que mi ex empleador ha actuado fuera de su competencia en la calificación de los hechos materia de mi problema familiar, hay que señalar de que si cualquier persona mantuviese problemas en juzgados de familia y dichos hechos configuraran alguna de las causales invocadas en el presente caso, les otorgaría una facultad excesiva a los empleadores para despedir a cualquier trabajador que mantuviera causas en un juzgado de familia, lo que claramente atenta contra los principios esenciales del Derecho del Trabajo y del reconocimiento de los derechos fundamentales en una relación laboral. El hecho de tener una causa que se ventila en los tribunales de familia no otorga al empleador ni el derecho para tratar de averiguar de qué se trata la misma, por ser una materia absolutamente privada, ni mucho menos, para demandar, como sucede en la especie.

Finalmente en cuanto a los hechos quiero hacer presente lo establecido en el artículo 52 letra B, del estatuto docente, esto es la Ley N° 19.070, que señala claramente en que para las causales esgrimidas y señaladas en la carta de despido, los hechos constituyentes deben haber sido necesariamente establecidos fehacientemente en un sumario interno, lo que de ninguna manera aconteció con mi despido, ya que solo se tuvieron por ciertos hechos privados de una causa de familia, y se procedió a mi despido, sin mediar ninguna instancia de apoyo por parte del colegio, teniendo pleno conocimiento del mal momento familiar que estaba pasando, por ende el despido por ser totalmente injustificado y vulnerador de derechos debe ser calificado de esa forma por S.S.





En consecuencia, se viene en demandar las siguientes prestaciones laborales sobre la base de cálculo conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, esto es la suma de \$ 932.020.- (novecientos treinta y dos mil veinte pesos)

1. - Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, Al ser indebido mi despido y carente de motivo plausible, corresponde que conforme lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, se me pague el equivalente a un mes de remuneración por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, esto es el equivalente a la suma de \$ 932.020.- (novecientos treinta y dos mil veinte pesos)

2. - Indemnización por años de servicio. Como se ha señalado tengo una antigüedad de 5 años, por lo anterior tengo una indemnización por años de servicio, equivalentes a 5 meses de remuneración, es decir la suma de \$ 4.660.100.- pesos.

3. - Incremento: el artículo 168 inciso segundo del Código del Trabajo, dispone que en el caso de que el despido sea declarado indebido y además carente de fundamento plausible, la indemnización por años de servicio se debe incrementar en un 100 % de esto es la cantidad de \$ 4.660.100.- pesos, o en subsidio, la suma equivalente al 80 % de la indemnización por años de servicios, es decir, la suma de \$ 3.728.080.- pesos

4. - Indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, correspondiente a la suma que fije S.S., la que solicito sea de 11 meses de la última remuneración mensual, por una suma total de



\$ 10.252.220.-, o la que S.S., estime no siendo inferior a 6 meses de la última remuneración

5. - Indemnización del artículo 87, del Estatuto de los profesionales de la Educación, Ley N° 19.070, consistente en el pago total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir de haber durado el contrato del actor hasta el término del año escolar en curso, esto es, hasta el mes de febrero de 2020, por un total de \$ 11.184.240.

6. - Reajustes e intereses, las sumas demandadas se deben reajustar y aplicar los intereses contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo

7. - La parte demandada debe ser condenada al pago de las costas de la presente causa.

Previa cita de normas legales, solicita tener por entablada, en tiempo y forma, demanda de Tutela de derechos Fundamentales, de acuerdo, en relación al artículo 19 N° 1 Y 4° de la Constitución Política de la Republica por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, en contra de su ex empleador la CORPORACION COLEGIO ALEMAN DE SAN FELIPE, representada legalmente por don RENE MARTINEZ BARROS, ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva, la presente demanda de tutela, declarar que la demandada efectivamente vulnero mis derechos fundamentales invocados, con ocasión del término de la relación laboral.



Que, en subsidio de la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, planteada en lo principal de este libelo, solicita, ello conforme a lo dispuesto en el artículo 425 y siguientes, y artículo 168 todos del Código del Trabajo, en interponer en juicio ordinario laboral, demanda de despido indebido y cobro de prestaciones, conforme a la relación circunstanciada de los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone:

Los cuales son los mismos señalados para la acción de tutela laboral, agregando que:

Según el tenor de la carta de despido, es del caso que fui arbitrariamente despedido y con carencia de cualquier fundamento, argumentando causales inexistentes, careciendo de una investigación sumaria interna que contenga seriedad y rigurosidad jurídica, por hechos que no son efectivos. Por ello el despido del cual fui objeto resulta del todo indebido y desmedido, y solo lo puedo entender como una persecución en mi contra porque me negué a aceptar las indemnizaciones ofrecidas para ponerle término a la relación laboral

En la misma carta de despido se han señalado que dentro de mi función pedagógica conlleva la obligación de resguardo y cuidado de los niños y niñas del colegio, lo cual siempre cumplí a cabalidad, ya que durante todos los años de relación laboral, nunca hubo alguna queja, ni algún llamado de atención en esta materia, y en ninguna otra, reitero lo ya señalado de que incluso mi desempeño fue objeto de reconocimientos por parte del mismo establecimiento, incluso de la misma Directora



Por ende debo señalar que los hechos que se me atribuyen como conducta inmoral o incumplimiento graves de las obligaciones, de ninguna manera configuran ninguna de las causales esgrimidas en mi contra como justificantes del despido, cuestión que niego tajantemente

Así mismo, señalo que además de ser falsos los hechos que se me imputan en la carta de despido, que éstos no engarzan con las causales de término que se invocan, por lo que jurídicamente se trata de un despido indebido por adolecer el contenido la carta del elemento “tipicidad” , no configurándose, en definitiva, ninguna de las dos causales legales esgrimidas por mi ex empleador para defenestrarme, eludiendo el pago legal.

El despido, por lo expuesto, resulta totalmente indebido, toda vez S.S., que se me despidió en forma arbitraria, argumentando causales inexistentes, careciendo de una investigación que contenga seriedad y rigurosidad, sin haber cumplido con la realización de un sumario interno como ordena el artículo 52 letra b) que señala que las causales deben estar establecidas fehacientemente en un sumario, lo que no aconteció. Por ello el despido del cual fui objeto resulta del todo indebido y desmedido y CARENTE DE MOTIVO PLAUSIBLE, y sólo lo puedo entender como una persecución en mi contra, ya que me negué a aceptar las indemnizaciones ofrecidas para ponerle término al contrato que me unía con la demandada

Al haber sido indebidamente invocadas las causales de despido, esto es por hechos que no son efectivos, y dar por establecidos graves hechos en mi contra, cosa que ni siquiera un Tribunal con competencia para aquello lo ha hecho, el despido debe necesariamente ser declarado indebido, y condenar a



los demandados al pago de los conceptos que más adelante se señalan debidamente incrementados, conforme lo establece el artículo 168 del Código del Trabajo.

La remuneración para todos los cálculos legales, según se acreditara. Es la suma de \$ 932.020.- (novecientos treinta y dos mil veinte pesos), este monto resulta del sueldo base de \$ 773.020.-, la suma de \$ 115.000.- correspondiente a asignación de jefatura de curso, la cual ya me había sido confirmada en el mes de diciembre del año 2018, para el periodo 2019, y se paga de marzo a febrero de cada año, más la cantidad de \$ 43.500.-, por haber de movilización, el cual en las liquidaciones es señalado como no imponible, pero como se ha establecido tanto como por la jurisprudencia y la doctrina nacional, dicho haber, por pagarse todos los meses, debe necesariamente ser incluido en mi remuneración mensual.

Las cantidades demandadas son las siguientes:

1. Indemnización por falta de aviso previo, al ser indebido mi despido y carente de motivo plausible, corresponde que conforme lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, se me pague el equivalente a un mes de remuneración por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, esto es el equivalente a \$ 932.020.- pesos

2. - Indemnización por años de servicio, como se ha señalado tengo una antigüedad de 5 años en la Corporación Colegio Alemán de San Felipe, por lo anterior, tengo derecho a una indemnización por años de servicio equivalente a 5 meses de remuneración, es decir, la cantidad de \$4.660.100.



3. - Incremento, el artículo 168 inciso segundo del Código del Trabajo, dispone que en el caso de que el despido sea declarado indebido y además carente de fundamento plausible, la indemnización por años de servicio se debe incrementar en un 100%, esto es la cantidad de \$4.660.100.

4. - Indemnización del artículo 87, del Estatuto de los profesionales de la Educación, Ley N° 19.070, consistente en el pago total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir de haber durado el contrato del actor hasta el término del año escolar en curso, esto es, hasta el mes de febrero de 2020, por un total de \$ 11.184.240.-

5. - Reajuste e intereses, las sumas demandadas se deben reajustar y aplicar los intereses contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo

6. - La demandada debe ser condenada a pagar las costas de la presente causa.

B.- En el evento que se estime que el despido es solo indebido, y no carente de motivo o fundamento plausible, el despido de que fui objeto por parte de mi ex empleador, solicito se le condene a pagar los siguientes montos por los conceptos que se indican:

1. Indemnización por falta de aviso previo, al ser indebido mi despido y carente de motivo plausible, corresponde que conforme lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, se me pague el equivalente a un



mes de remuneración por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, esto es el equivalente a \$ 932.020.- pesos

2. - Indemnización por años de servicio, como se ha señalado tengo una antigüedad de 5 años en la Corporación Colegio Alemán de San Felipe, por lo anterior, tengo derecho a una indemnización por años de servicio equivalente a 5 meses de remuneración, es decir, la cantidad de \$ 4.660.100.

3. - Incremento, el artículo 168 inciso segundo del Código del Trabajo, dispone que en el caso de que el despido sea declarado, la indemnización por años de servicio se debe incrementar en un 80%, esto es la cantidad de \$ 3.728.080.-

4. - Indemnización del artículo 81, del Estatuto de los profesionales de la Educación, Ley N° 19.010, consistente en el pago total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir de haber durado el contrato del actor hasta el término del año escolar en curso, esto es, hasta el mes de febrero de 2020, por un total de \$ 11.184.240.

5. - Reajuste e intereses, las sumas demandadas se deben reajustar y aplicar los intereses contemplados en el artículo 113 del Código del Trabajo

6. - La demandada debe ser condenada a pagar las costas de la presente causa.



Previa cita de normas legales solicita, en subsidio de la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido planteada en lo principal de este libelo, tener por interpuesta demanda laboral por despido indebido y cobro de prestaciones en juicio ordinario en contra de mi ex empleador, la Corporación Colegio Alemán de San Felipe, del giro de su denominación, Rut N° 11.419.200-0, representada legalmente por su presidente don Rene Martínez Barros, chileno, médico cirujano, ambos domiciliados para estos efectos en Ruta CH 60, Colegio Alemán de San Felipe, comuna de Panquehue, Provincia de San Felipe, ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva declarar el despido injustificado del cual fue objeto y condenar a los demandados a pagar las cantidades señaladas previamente.

**SEGUNDO:** Que, con fecha 03 de julio de 2019, don **MIGUEL ÁNGEL HERRERA VEGA**, abogado, en representación de **CORPORACION COLEGIO ALEMAN SAN FELIPE**, ambos con domicilio para estos efectos en Salinas 972, San Felipe, contesta denuncia de tutela laboral con ocasión del despido, solicitando su rechazo, en atención a los siguientes fundamentos que expone:

Señala que esta parte niega la efectividad de la totalidad de los hechos contenidos en la demanda de autos, salvo aquellos que se reconozcan como efectivos expresamente. Negativa expresa para los efectos del artículo 452 del Código del Trabajo, entendiéndose como defensa negativa

Que el demandante ingreso a prestar servicios al establecimiento que represento con fecha 01 marzo 2014, bajo las funciones de "Profesor de Música", en una jornada de trabajo distribuida de lunes a viernes, pactándose una remuneración de \$ 817.020.-, por lo que desde ya se controvierte el





monto señalado por el actor como remuneración para efectos legales, cabe hacer presente que la función de jefatura de curso nunca la ejerció, ya que se accedió al permiso durante el mes de marzo, que en cuanto a la naturaleza de la relación laboral, su vigencia era de carácter indefinida

Que, según se señaló, el demandante había sido contratado para prestar servicios bajo la labor de "profesor", función de carácter pedagógico, que conlleva entre otros aspectos la obligación de resguardo y cuidado de los niños y niñas de nuestro Colegio, siendo por ello los principios éticos y morales elementos de la esencia en el desempeño del cargo para el cual fue contratado, lo que el actor estando obligado a cumplir, tanto fuera como dentro del Colegio, desatendió e infringió.

A partir de información objetiva recibida por la Dirección del Colegio, se le solicito al denunciante asistir a una reunión, la que se concretó el día 26 de febrero de 2019, ocasión en que la Directora, la Directora Administrativa y el asesor legal pusieron en conocimiento una serie de hechos relacionados con problemas judiciales, todo lo que fue confirmado por el actor. De esta manera, problemas "judiciales" a que se hace referencia guardan íntima relación con la función y el lugar o ámbito en donde el actor ejecutad sus labores, de manera que no hablamos de "problemas judiciales" por deudas u otro carácter, sino que estos se relacionada directamente con menores de edad.

En dicha oportunidad señala el denunciante que se había interpuesto en su contra una medida de protección a favor de sus dos hijos menores de edad, medida que estaba siendo tramitada ante el Juzgado de Familia de San Felipe, existiendo hasta ese momento el cese TOTAL del régimen de "visitas"



que mantenía con sus hijos, indicando el señor Hidalgo que ello era solo hasta que se dictara sentencia en la causa en cuestión.

Confirmó también el denunciante que se había interpuesto en su contra una querrela en sede penal donde se le acusaba del presunto delito de "abuso sexual impropio", en donde tanto querrela y medida de protección se encontraban amparadas en dos informes periciales realizados a sus hijos, uno confeccionado por el "*Centro de Diagnóstico Pericial de San Felipe- Los Andes- Capreis*" dependiente del SENAME, y el segundo, por el profesional Felipe Ojeda Busquets, perito acreditado de la Ilustre Corte de Apelaciones de Valparaíso, informes que el actor reconoció expresamente conocer, y que concluían graves vulneraciones a sus hijos en la esferas de la sexualidad, antecedentes que sin duda el tribunal los considero al momento de resolver. Importante es tener presente V.S., que el actor en la página 14 de su demanda reconoce nuevamente la existencia de los informes, pero equívocamente les da el carácter de privados o secretos, lo que no es así.

Ante esta tan compleja situación, se acogió y aprobó su solicitud de un permiso con goce de remuneración hasta el día 29 de marzo de 2019, ello porque, según lo expuesto expresamente por el denunciante, desvirtuaría las graves acusaciones que se le imputaban en la medida de protección en la causa RIT P-697-2018, del Juzgado de Familia de San Felipe en la audiencia de juicio a desarrollarse el día 25 de marzo de 2019. Por lo que no es efectivo lo señalado por el señor Hidalgo en cuanto se le habría obligado a tomar aquel permiso.

Nos obstante lo anterior, según la propia información entregada por el señor Hidalgo, y corroborada por sentencia dictada en su contra, el Tribunal de Familia mantuvo la medida de protección consistente en suspender el



Régimen Comunicacional con sus hijos, sumado al hecho que habían sido remitidos los antecedentes al Ministerio Público de San Felipe, a fin que indagara la eventual comisión de un ilícito penal basados en los informes y demás pruebas que se presentó ante el Juzgado de Familia, Entonces ¿ el tribunal de Familia miente? ¿ Se puede sostener que los hechos son falsos? Cabe hacer presente que el actor NO apelo a la sentencia.

Conforme lo anterior, se le comunica el actor su despido mediante carta de fecha 02 de abril de 2019, señalándose que a contar del día lunes 02 de abril de 2019 se le ponía termino a su contrato de trabajo por haberse configurado las casuales del artículo 160 numerales 1 letras e) "Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña", y número 7, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo", ambos el Código del Trabajo, causales que se invocan de manera indistinta y separada la una de la otra.

Los hechos descritos en la carta de despido, configuran plenamente la primera causal invocada, esto es, conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, ello puesto que el comportamiento que dan cuenta los informes periciales y que es confirmado por la sentencia dictada en la causa RIT P-697-2018, son total y absolutamente reñidos con la moral y las buenas costumbres, y de tal gravedad que el Tribunal de Familia suspendió en su totalidad el régimen de "visitas" con sus hijos, dispuso el ingreso de los menores a un programa de reparación en favor de estos y dispuso que se enviaran los antecedentes al Ministerio Público para investigar la eventual comisión de un delito, todo lo que se aparta del comportamiento que como profesor y garante de la seguridad física y psíquica de niños y niñas a que tenía a su cargo mientras se encuentran al cuidado del actor mientras imparte clases.



Todo lo anterior configura sin duda la gravedad que la casual en cuestión exige, que por cierto afecta a la Corporación que represento, su empleador, ya que las clases que impartía lo son a niños y niñas de la edad de sus hijos, lo que genera en la comunidad escolar, especialmente en los padre y madres, la pérdida de confianza, incluso de los mismos niños a quien realizaba clases.

Así mismo, los hechos contenidos en la carta de despido, además configuran la causal del numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, *"incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato"*, debido a que sin duda los hechos expuestos han producido un quiebre insalvable en la relación laboral, perdiendo la confianza que debe existir en toda relación contractual, elemento de la naturaleza de la misma, especialmente en la que se vincula con la función de profesor, por medio de la cual se entrega la seguridad de menores de edad, donde el profesor tiene la calidad de garante de la seguridad física y psíquica de los niños y niñas.

Resulta sin duda de toda gravedad los hechos judiciales en los que se ha visto envuelto el actor, donde sendos informes periciales a los que se tuvo acceso da cuenta de elementos de convicción y gravedad suficiente para la pérdida de confianza, todo sumado a los resultados de la sentencia de la causa de medida de protección que conoció el Tribunal de Familia de San Felipe.

En este sentido, y en concordancia con lo expuesto, la doctrina ha señalado que ninguna de las partes del contrato puede incurrir en comportamiento en detrimento de la otra, donde uno de los aspectos más relevantes en la relación laboral es el *"contenido ético- jurídico"* del contrato de trabajo, dentro del cual se destacan los deberes esenciales del trabajador,



que indican que este "debe desempeñar su cargo con lealtad y diligencia, todo lo cual configura la segunda causal de despido invocada.

Que sin perjuicio de todo lo expuesto, se hace presente que el hecho de haber observado el actor un desempeño profesional en relación a su cargo con anterioridad a los hechos en que se funda el despido, en ningún caso constituye un perdón en su actuar, o que tal conducta anterior constituya un atenuante que permita hacer desaparecer el carácter inmoral o de gravedad en el incumplimiento contractual cometido.

De esta manera, podrá observar S.S., que el relato del señor Hidalgo, se encuentra absolutamente alejado de la realidad, omitiendo intencionalmente referirse al fondo de los hechos por los cuales se le despidió, limitándose a señalar que se trata de imputaciones falsas y que corresponden a hechos privados, sin embargo, un juez, asesorado de profesionales y basado en 2 sendos informes periciales, concluyo lo contrario, es más, el actor acepto tal determinación ya que NO apelo a tal sentencia.

Que es necesario hacer presente que la acción de tutela tiene por objeto la protección y resguardo de algunos derechos específicamente enumerados en el artículo 485 Código del Trabajo, asimismo lo ha señalado la jurisprudencia "*... artículo 485 que dispone que el procedimiento de tutela laboral se aplica respecto de las cuestiones que se susciten en la relación laboral y que afecten los derechos de los trabajadores a que alude el mismo precepto, siendo del caso considerar que un procedimiento tutelar de derechos fundamentales se concibe para que, en el evento de acogerse la acción por el tribunal competente, el agente de dicha violación modifique su comportamiento, esto es, cese en la ejecución de los actos violatorios, de modo que se restablezca el imperio del derecho y el afectado vuelva de*



*inmediato a gozar de los beneficios que le brinda el ejercicio de sus derechos. En consecuencia, si la circunstancia o situación bajo la cual se incurrió en la violación de los derechos ya ha desaparecido, pierde oportunidad el ejercicio de una acción de tutela urgente como la que se ha deducido en estos autos.*" (Sentencia rol 462-2011 I. Corte de Apelaciones de Valparaíso, 5 diciembre de 2011). Que en la parte expositiva de la demanda de autos se señala la denunciante que; " Deduzco denuncia de Tutela por vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones..." (Lo subrayado y en negrilla es nuestro)

Así las cosas, observamos que la denunciante funda su acción de tutela laboral en que el acto de despido resulto atentatorio a sus derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política.

En este sentido, el análisis de los hechos a de circunscribirse al acto del despido y si este acto resulta vulneratorio de los derechos de la denunciante, por lo que respecto de hechos ocurridos con anterioridad o posterioridad al despido resultarían improcedentes atendido al propio petitorio de la demanda de autos.

De esta manera, la denuncia de tutela laboral se funda en todas y cada una de estas supuestas vulneraciones de derechos, por lo que para que sea acogida, deben darse todas estas circunstancias fácticas a partir de las cuales la demandante construye su denuncia, siendo la piedra angular del principio de congruencia procesal.

Que el artículo 490 del Código del Trabajo establece que; "La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la



*vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente".*

Que, el actor no acompañada antecedente fundante alguno conforme lo dispone el citado artículo 490, sin existir prueba indiciaria, de manera que no se dan los presupuestos para que tenga lugar la aplicación de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, a propósito de la existencia de indicios y carga probatoria.

Que los indicios que señala la denunciante corresponde a sus propios dichos, es decir, forman parte de su propio relato de los hechos, no existiendo prueba concreta y objetiva sobre la cual apoye sus pretensiones.

Dable es señalar, que además de lo expuesto, en torno a no existir despido, se debe tener presente que independiente a la forma o causal legal de termino, ello en ningún caso es vulneratorio en sí, ya que está dentro del marco legal para terminar una relación laboral.

No existe en el libelo de demanda párrafo alguno que explique la forma en que los derechos alegados habrían sido conculcados o cual sería el agravio provocado respecto de tales derechos. El señor Hidalgo solo se limita a señalar que con ocasión del despido y a partir de los hechos que él y sólo él considera falsos se habrían vulnerado ciertos derechos fundamentales, lo cual no es efectivo. Señala el denunciante que *"los hechos señalados en la carta de despido son en sí, vulneratorios de derechos fundamentales"*.

Sobre lo expuesto cabe destacar que el mero hecho del despido en caso alguno puede constituir una vulneración a las garantías constitucionales reclamadas por el actor. Por lo demás, los hechos invocados en la carta de despido se comunicaron privadamente al trabajador, sin comunicar ni divulgar tales acontecimientos, cumpliendo con las formalidades a su respecto,



en donde es el propio actor quien reconoce que se le habría ofrecido la aplicación de otra causal.

Según se expuso, el actor se limita a señalar que *"los hechos señalados en la carta de despido son en sí, vulneratorios de derechos fundamentales"*, y que serían falsos "haciendo todo lo legalmente posible para el esclarecimiento de los mismos", aduciendo al carácter de privados para no referirse o controvertir (o esclarecer) los hechos que motivaron su despido, argumentando que el despido ha sido *"carente de motivo plausible"*, lo que no se condice con los hechos que incluso reconoce en su demanda (sin perjuicio que los trata de falsos, reconoce la existencia y contenido del juicio en sede familia y el contenido de las resoluciones dictadas en este)

Que no existe vulneración de derechos o garantías constitucionales con ocasión del despido, como tampoco existen INDICIOS suficientes que permitan demostrar lo contrario, debiendo ser la denunciante quien detenta la carga para acreditar sus dichos.

Que no existe ninguna conexión entre los hechos expuestos y el despido, el despido en caso alguno vulnera la integridad psíquica o la honra del denunciante, ya que el despido obedece a una decisión del empleador, la cual dice relación con su conducta reñida con la moral.

Que bajo el titulado *"Derechos Fundamentales Vulnerados en el presente caso"*, se aparenta a desarrollar la tesis de la vulneración o derechos que fueron conculcados con ocasión del despido, pero que finalmente no señala de forma clara y precisa de qué forma los tales derechos habrían sido vulnerados.

Manifiesta sucintamente el actor que el despido del que fue objeto le afecto psicológicamente, afectando su ánimo y síntomas de angustia, y que al





haber sido despedido ha visto vulnerado su derecho a la honra. Esta parte rechaza expresamente tal conclusión, lo que sin duda afecta su ánimo y le produce tales síntomas, es el contenido de los informe periciales emitidos por profesionales independientes con dantescos relatos de sus hijos, que NO desvirtuó, y claro, la sentencia del tribunal que nunca apelo.

Que el actor reclama que su derecho a la honra fue vulnerado, es preciso señalar primero que la circunstancia de haber sido despedido bajo la causal y hechos expuesto en la carta de despido no puede ser por si sola atentatoria del derecho a la honra. Que, a parte de estos hechos arriba examinados, el actor no señala de qué forma su derecho a la honra se habría vulnerado con ocasión del despido, fundamento suficiente para rechazar la acción interpuesta

Que no se señala algún hecho claro o específico, siendo el relato del actor del todo bajo e impreciso, no cumpliendo con los estándares señalados en el artículo 490 del Código del Trabajo conforme el cual la demanda deberá contener la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente. En suma, bajo ninguna forma se ha vulnerado lo previsto en el artículo 19 N° 1, N° 4 de nuestra Constitución Política de la República.

Ahora bien, respecto a los supuestos indicios que indica la parte demandante, es del caso hacer presente que estos solo se basan en las propias alegaciones de la denunciante, no existiendo hecho concreto alguno o a lo menos prueba indiciaria de la cual se pueda desprender que se vulneraron derechos fundamentales de la actora CON OCASION DEL DESPIDO.



Previa cita de normas legales, solicita tener por contestada la denuncia de tutela laboral, rechazándola en todas y cada una de sus partes, por ser improcedente y por fundarse en hechos que no resultan efectivos, toda vez que no existió, ni ha existido vulneración de derechos hacia el demandante de autos, todo con expresa condenación en costas.

Que, estando dentro de plazo legal, **contesta la demanda interpuesta subsidiariamente** por despido improcedente y cobro de indemnizaciones laborales, solicitando su rechazo, conforme a las siguientes consideraciones de hecho y derecho que expone:

Los cuales son los señalados para la contestación de la demanda y agrega:

Los hechos descritos en la carta de despido, configuran plenamente la primera causal invocada, esto es, Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, ello puesto que el comportamiento que dan cuenta los informes periciales y que es confirmado por la sentencia dictada en la causa RIT P-697-2018, son total y absolutamente reñidos con la moral y las buenas costumbres, y de tal gravedad que el Tribunal de Familia suspendió en su totalidad el régimen de "visitas" con sus hijos, dispuso el ingreso de los menores a un programa de reparación en favor de estos y dispuso que se enviaran los antecedentes al Ministerio Público para investigar la eventual comisión de un delito, todo lo que se aparta del comportamiento que como profesor y garante de la seguridad física y psíquica de niños y niñas a que tenía a su cargo mientras se encuentran al cuidado del actor mientras imparte clases.

Todo lo anterior configura sin duda la gravedad que la casual en cuestión exige, que por cierto afecta a la Corporación que represento, su



empleador, ya que las clases que impartía lo son a niños y niñas de la edad de sus hijos, lo que genera en la comunidad escolar, especialmente en los padre y madres, la pérdida de confianza, incluso de los mismos niños a quien realizaba clases.

Así mismo, los hechos contenidos en la carta de despido, además configuran la causal del numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, *"incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato"*, debido a que sin duda los hechos expuestos han producido un quiebre insalvable en la relación laboral, perdiendo la confianza que debe existir en toda relación contractual, elemento de la naturaleza de la misma, especialmente en la que se vincula con la función de profesor, por medio de la cual se entrega la seguridad de menores de edad, donde el profesor tiene la calidad de garante de la seguridad física y psíquica de los niños y niñas.

Resulta sin duda de toda gravedad los hechos judiciales en los que se ha visto envuelto el actor, donde sendos informes periciales a los que se tuvo acceso da cuenta de elementos de convicción y gravedad suficiente para la pérdida de confianza, todo sumado a los resultados de la sentencia de la causa de medida de protección que conoció el Tribunal de Familia de San Felipe.

En este sentido, y en concordancia con lo expuesto, la doctrina a señalado que ninguna de las partes del contrato puede incurrir en comportamiento en detrimento de la otra, donde uno de los aspectos más relevantes en la relación laboral es el "contenido ético-jurídico" del contrato de trabajo, dentro del cual se destacan los deberes esenciales del trabajador, que indican que este "debe desempeñar su cargo con lealtad y diligencia, todo lo cual configura la segunda causal de despido invocada.



Que sin perjuicio de todo lo expuesto, se hace presente que el hecho de haber observado el actor un desempeño acorde a su cargo con anterioridad a los hechos en que se funda el despido, en ningún caso constituye un perdón en su actuar, o que tal conducta anterior constituya un atenuante que permita hacer desaparecer el carácter inmoral o de gravedad en el incumplimiento contractual cometido.

De esta manera, podrá observar S.S., que el relato del señor Hidalgo, se encuentra absolutamente alejado de la realidad, omitiendo intencionalmente referirse al fondo de los hechos por los cuales se le despidió, limitándose a señalar que se trata de imputaciones falsas y que corresponden a hechos privados.

Previa cita de normas legales solicita tener por contestada demanda laboral por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, y conociendo de ella rechazarla en todas sus partes, en atención a lo latamente expuesto y que no existe deuda por ningún concepto y por lo tanto el cobro no tiene mérito alguno, todo con expresa condena en costas.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria de fecha 10 de julio del actual, se llamó a las partes a conciliación, la que no fructificó, pese a la proactiva labor del Tribunal en lo referente al ofrecimiento de bases de arreglo.

Que se procedió a recibir la causa a prueba, para lo cual se fijaron los siguientes hechos:

**Hechos no controvertidos:**



1. Que el actor ingreso a trabajar el 01 de marzo del año 2014 y que fue despedido el día 02 de abril del año 2019 por la causal establecida en el artículo 160 N° 1 y N° 7 del Código del Trabajo.

**Hechos a probar:**

**En cuanto a la tutela:**

1. Efectividad de haber la demandada incurrido en una transgresión de los derechos fundamentales del demandante en los términos señalados en la demanda. Hechos y circunstancias.
2. En la afirmativa del punto anterior, perjuicio ocasionados al demandante por la transgresión de los derechos fundamentales alegados.
3. Monto de la remuneración pactada y la recibida efectivamente por el Demandante de autos.

**En cuanto al despido indebido:**

4. Si el despido del cual fue objeto el actor es justificado, concurrencia de las causales invocadas. Hechos y circunstancias que las constituyen y cumplimiento de las formalidades legales.
5. Efectividad de adeudarse al demandante cada una de las prestaciones e indemnizaciones que señala en el libelo de su demanda. Hechos y circunstancias, montos de los mismos.
6. Procedencia de la indemnización solicitada en base a la Ley N° 19.070.

**CUARTO:** Que, la audiencia de juicio se celebró con fechas 13 de agosto, 01 de octubre y 07 de noviembre de 2019, rindiendo la parte demandante los siguientes medios de prueba, a saber:

**Documental:**



1. Contrato de trabajo entre las partes de fecha 01 de marzo del año 2014.
2. Informe de fecha 15 de marzo de 2019, emitido por la directora del Colegio Alemán de San Felipe, que señala que el comportamiento del demandante era el idóneo a su labor.
3. Informe psiquiátrico del demandante de fecha 16 de mayo de 2019, emitido por la profesional psiquiatra doña Iris Boisier Utz.
4. Certificado de antecedentes del demandante, emitido por el Registro Civil de fecha 09 de julio de 2019, donde consta que no mantiene antecedentes de ningún tipo, ni anotaciones de ningún tipo, ni penal, ni de familia, como tampoco impedimento para trabajar con menores de edad.
5. Copia de Carta de despido de fecha 02 de abril de 2019.
6. Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo de San Felipe, de fecha 08 de abril de 2019.
7. Acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo de San Felipe de fecha 22 de abril de 2019.
8. Carta de aviso de asignación de responsabilidad adicional, para cargo de "Profesor Jefe" para el periodo académico 2019
9. Licencia médica de fecha 27 de febrero de 2019.
10. Liquidaciones de sueldo del demandante de los meses de enero, febrero y marzo del año 2019.
11. Sentencia en causa P-697-2018 del Juzgado de Familia de San Felipe.

#### **Testimonial:**

1. **Fernando Andrés Inzunza Aguilar**, cédula de identidad N° 16.505.864-K, domiciliado Tocornal 271 casa 20, San Esteban, 32 años, casado, Profesor de Religión y Filosofía, quien en lo pertinente señalo “*Ser profesor de Religión y Filosofía, que conoce al demandante del Colegio*



*Alemán desde el año 2014, agrega que el demandante es calmado y buen profesor que obtuvo varios reconocimientos en el colegio, era quien ponía los paños fríos la conducta moral de él fue impecable que no recibió quejas por su trabajo en el colegio incluso a fin de año se le entregó un reconocimiento, agrega que es amigo con Alex, visita su casa, que está en el juicio por el despido de Alex, que está al tanto de una acusación por abuso sexual de sus hijos en contra de Alex, que sabe que sus hijos son pequeño, consultado respecto a los informes psicológicos y psiquiátricos señala que no le consulta mucho a Alex, que al ser profesor mantiene contacto con menores de edad, que realiza clases a básica y ed. Media por curso son 20 niños aproximadamente, refiere a la ubicación geográfica del colegio en Panquehue, luego detalla las salas e indica que la sala de música está ahora en el gimnasio, aclarado indica que el premio se lo entregó el Colegio en diciembre del año 2018 por ser una persona calmada tranquila, El premio se lo entregaron en la fiesta de fin de año que se realizó en el Club San Felipe, compartieron juntos y estaba todo el Colegio profesores directivos, etc., no sabe si el Colegio tiene un protocolo para casos de abuso sexual, que con el deponente no han hecho capacitación el Colegio, que en el caso de los niños más pequeños las clases se desarrollan con un asistente, que se podría dar una situación de compartir solo el alumno con el profesor, pero eso no sucede porque se va a biblioteca u otras dependencias, pero no está solo, que Alex nunca recibió una denuncia de algún apoderado, que sabe que Alex está separado, que lo despidieron este año por que Alex se lo comentó y le dijo que habían conversado con él respecto a su caso por el tema de su hijo de un supuesto abuso de él hacia su hijo y que el Colegio lo había despedido, estaba mal cuando me lo dijo él ya venía mal con la acusación estaba mal ya que veía en el trabajo estar activo y no pensar*



SQXFNKFDXQ

*tanto en el caso, que en la sala de profesores no se comentaba nada ya que el Colegio tampoco les informo la situación y no sabe cómo se enteró el Colegio, pero al parecer un apoderado se habría enterado de la situación de Alex, que a Alex lo llamaron una vez a un reunión la directora y estaba además Lilian y Daniela no sabe que sucedió en esa reunión esa reunión fue en Marzo y después a finales de marzo, que Alex era profesor jefe hasta el año pasado lo fue también el 2017 y 2016, que sus alumnos no preguntaron por el al menos tampoco a otras personas”*

**2. Mario Andrés Craviolatti Cruz**, cédula de identidad N° 10.101.673-0, domiciliado en Villa Bernardo Cruz, Avenida Uno, casa 10, San Felipe, casado, Profesor de Educación Física desde el 2012 en Colegio Alemán de San Felipe, quien en lo pertinente señalo *“Que es profesor de Educación Física del Colegio Alemán que conoce al demandante desde el año 2014 en el Colegio Alemán, que era buen profesor y preocupado de su asignatura, que Alex fue elegido un buen profesional la elección la realiza el Colegio y se premia en una fiesta que se realiza con todo el Colegio, Alex ejercía de primero básico a cuarto medio, sabe que Alex esta con un problema en su matrimonio pero no sabe nada más no sabe si está acusado de abuso sexual, la relación de Alex con los alumnos era buen, era además encargado de la banda de Rock del Colegio, que no han existido reclamos en contra de Alex como profesor del Colegio, que Alex el año pasado fue profesor jefe de 8° Básico, que el ser profesor jefe significa mejora económica porque hay más horas de planificación, agrega que la relación es de colegas en un consejo de profesores se nos comunica el despido de Alex, solo nos dicen que Alex esta desvinculado no hay mayores detalles, después hable con Alex y solo le pregunte como le ha ido, no sabes si Alex tenía problemas judiciales, que cuando uno ingresa a trabajar al Colegio se piden los papeles de*





*antecedentes e incluso en su caso se le envió a realizar una evaluación psicológica., esto a raíz que trabajan con niños, en el consejo de profesores se les comunico que Alex esta desvinculado del colegio, no se les señalo el motivo, que tampoco no mayor información y por lo tanto mayor especulación por parte de los profesores, tampoco supo después el motivo del despido, no sabe tampoco si a Alex le realizaron los mismo exámenes que al testigo cuando ingreso al Colegio, que el desempeño de Alex fue bueno durante el tiempo que lo conoció en el Colegio tanto hacia los directivos como hacia el alumnado y apoderados, tampoco tuvo problemas con ellos, que el año 2018 o 2017 recibe un premio como profesor destacado, por su participación y relación con alumnos y colegas era comprometido con el Colegio, que Alex podría trabajar solo con un alumno en la sala de música, que sabe que existe un protocolo por abuso sexual no lo conoce muy bien pero sabe dónde recurrir, que el sabía que Alex tenía un problema en su matrimonio que había sido en una conversación de pasillo antes de diciembre del año 2018, no sabe si la situación de Alex fue comentada a nivel de apoderados” .-*

**3. Gabriela Ariana Villaseca Rojas,** cédula de identidad N° 15.060.360-9, domiciliada en calle Merced N° 850 Depto. C, cuarto piso, San Felipe, 34 años, soltera, Profesora de Lenguaje en Colegio Santa Juana en la actualidad y anteriormente en el Colegio Alemán de San Felipe, quien en lo pertinente señalo “*Que es profesora de lenguaje del Colegio Santa Juana, anteriormente del Colegio Alemán, indica que conoce al demandante desde el año 2014, desde lo personal es un hombre calmado no de muchas palabras cuando habla es consistente con lo que dice sin ser agresivo, coherente y muy profesional y preocupado de sus alumnos durante el tiempo que trabajaron juntos no recibieron quejas ni reclamos, dejo de*



*trabajar por una acusación que realizó su ex esposa a su familia el Colegio se entera de esta información y deciden despedirlo del Colegio, la forma como se enteró el Colegio al parecer sería porque se filtró la información por parte de un perito, que respecto al despido se enteró por Alex ya que son amigos y él es profesor de música de su hija le realiza clases particulares, cuando me conto estaba muy afectado, que las clases a su hija las realiza en su casa en el comedor de su casa alrededor de 40 minutos y luego canto, la corrige y luego termina la clase, esto es de diciembre desde el año pasado una vez a la semana que Alex ha sido profesional en las clases con su hija si bien en tono amable nunca ha visto ninguna actitud lenguaje ni movimientos extraños dentro de, agrega que trabajo hasta el año 2017 en el Colegio Alemán, que sabe que la mujer de Alex lo denunció por un maltrato a los niños y un presunto abuso sexual, que supo del contenido de los informes que señalan un comportamiento tranquilo intelecto sobre la media, que respecto a los hechos de la vulneración que los conoce, que en la actualidad Alex no tiene contacto con sus hijos por restricción del Juzgado y voluntad de su esposa, que Alex le conto de los informes, que Alex trabajaba en cursos de pre-básica a enseñanza media, que Alex tiene dos hijos la niña de 6 a 7 años y el más pequeño 5 a 6 años, que su hija que realiza las clases tiene 8 años, respecto a la filtración del informe del perito Alex le indica que se enteran del informe y le piden en el Colegio que no vaya o sugieren que tire licencia esto ocurrió a principios de marzo, él le dice que no quería esto ya que necesitaba trabajar para despejar su mente, le dice que lo entiende ya que el trabajo termina siendo un distractor, ahí le dice que se enteraron a través de un apoderado luego averigua que es uno de los mismos peritos que realiza este informe la entrevista de los niños lo informa en el Colegio,*



*este perito sería de donde le hacen las entrevista a los niños, esta sería una vertiente, la otra vertiente sería que le pregunta a Alex si aparte de los directivos del colegio alguien más sabe su problema Alex le señala que no, luego un día en la calle se encuentra la testigo con un ex profesor del Colegio y le dice que él se enteró de la situación de Alex, ella pensaba que era la situación del divorcio y ahí le dice el profesor que el Colegio te desvincule por un supuesto abuso sexual y él le dice que todo el mundo lo sabe y los apoderados también como se enteró el de eso lo desconoce, respeto a los problemas de Alex con su cónyuge comienzan antes del nacimiento de Lucas, Andrea queda embarazada de Alex y la situación se recompone pero al año vuelven a tener problemas, Alex llegaba afectado al Colegio, por problemas de caracteres discutían, esto lo sé hasta que trabajo con él en el Colegio, que a la fecha la acusación no se ha verificado así como tampoco la responsabilidad de Alex” .-*

**4. María Teresa Cerda Cárcamo**, cédula de identidad N° 10.241.019-K, domiciliada en Avenida Chile 534, Villa El Canelo, San Felipe, 55 años, Trabajadora Social en la Municipalidad de San Felipe, quien en lo pertinente señalo *“Que es Trabajadora Social de la Ilustre Municipalidad de San Felipe, que conoce al demandante porque es su hijo, el cual trabajaba en el Colegio Alemán la relación termino en marzo del año 2019 a raíz de un problema familiar Alex tuvo un problema complicado en el cual el Colegio se hizo parte lo llamo para tener una reunión a fines de febrero fue una reunión donde el abogado lo increpo por el problema y le pidió que renunciara Alex le conto a ella él estaba mal destrozado, por el problema que genero la Andrea fue a parar ahí, Alex fue acusado por Abuso Sexual, en contra de su hijo no había una condena, en marzo a Alex lo congelaron de sus labores, esperando el día 25 de marzo que había una audiencia en el*



tribunal de familia, después de la audiencia Alex fue al colegio y el colegio seguía en su posición como Alex seguía en su posición lo iban a despedir por actos inmorales, este era el supuesto abuso hacia el Lucas, él fue siempre un buen profesor con una conducta intachable, participo en muchos concursos donde gano premios para el colegio el Colegio también lo premio como el mejor profesor en cuanto a la convivencia escolar; Alex en la conversación que tuvo con el Colegio quedo muy mal en shock, nosotros temíamos como padre que se suicidará ya había perdido todo esa fue la guinda de la torta, la Andrea es mi ex nuera, Alex estaba separado desde noviembre del año 2016, luego volvieron a intentarlo el 20 de septiembre del año 2017 una compañera me dijo que Andrea andaba con otro hombre que no era mi hijo, esta nueva pareja era el Matías el mejor amigo de mi hijo su hermano de chico, la Andrea tenía la intención de separar al Alex de la vida de los niños ella siempre con problemas quería que los niños le dijeran Papá al Matías, ella quería apartarnos incluso a nosotros como abuelos, el Matías es un gallo ingeniero gana mas plata que mi hijo que es profesor, los niños se llevaban muy bien con mi hijo, la Andrea lo aparto de la relación de sus hijos, ustedes no conocen a la Andrea es una persona narcisista donde priman sus derechos propios, todo el sufrimiento de mi hijo que se pudo haber suicidado me lo tuve que mamar yo, hay un daño emocional, psicológico y económico, porque Alex perdió su fuente laboral como asumimos todos los gastos la pensión, el colegio se enteró primero yo supe que se habían enterado por el Felipe Ojeda, luego por la Andrea que había autorizado a la Nubia que es su abogada para que divulgara la información en el colegio, esto porque la Andrea quiere perjudicar al Alex para verlo hundido, contrainterrogada señala que conoce los antecedentes del tribunal de familia, el 25 de marzo la Andrea y los niños se van a un



*programa, que debería ser en colina ya que se cambiaron de domicilio, si asiste o no, no lo sabemos, que leyó los informes del Tribunal de familia lo leyó Alex a ella y su marido además hay una entrevista grabada al niño, a Lucas cuando los visitaba les gustaba jugar con todo, aclarada señala que en febrero lo citan a una reunión donde estaba el abogado y no recuerda quien más, la denuncia de la madre es el 11 de diciembre, ella la hace pidiendo una orden de alejamiento del padre hacia sus hijos por abuso sexual, eso lo hace en el tribunal de familia de San Felipe, en diciembre no hace una denuncia al Ministerio público, ella fue al Tribunal e Familia a hacer una denuncia, en el juzgado de Familia se inicia una causa se realiza un informe DAM, no recuerda lo deja muy mal parado el informe que tenía características de Pedófilo, ese informe lo desarrollo la Sicóloga del DAM, que Alex vivía junto a ella desde enero del año 2017, él llega a una pieza de mi casa que nosotros construimos, Alex veía a sus hijos los martes viernes y fin de semana por medio pernoctaban los niños ahí, cuando dormían con Alex en su pieza en una cama de dos plazas, dormían Isabela y Lucas, que ella estaba presente cuando estaban los niños, ella cocina lava y hace el aseo, la mama de los niños ya no vive en San Felipe, ahora vive en el Manzano, ella es Sicóloga trabajaba en la Escuela Industrial, antes en la Escuela 65 ella es sicóloga de la Universidad Católica, que después de la reunión Alex no se tomó su licencia, Alex no se presenta a trabajar y le pagan igual su sueldo, el 25 de Marzo el Matías Araya que también tenía orden de alejamiento la levantaron, a los niños lo mandaron a un programa y a Alex le mantuvieron el Alejamiento, no sabe si el Juzgado de Familia remitió los antecedentes al Ministerio Publico, Felipe Ojeda fue quien atendió al Lucas en su consulta particular en Los Andes y él es Apoderado del Colegio Alemán , lo atiende porque son amigos, otras personas dicen que*



SQXFNKFDXQ

*son amigos, el informe describe a Lucas que es impaciente que es aquí allá, que el Papá lo toco y que le duele, luego en la audiencia preparatorio me entere que fue la Andrea la que autoriza a Nubia Vivanco a divulgar los informes con el único objeto que lo despidieran, el Lucas tiene un síndrome que el llaman del Súper Hombre nació con un cromosoma más lo afecta en su desarrollo cognitivo, para aprender a hablar caminar le iba a costar, el año pasado estaba Lucas en una escuela de Lenguaje, la Escuela nunca realizo alguna denuncia, su hijo no ha asistido al programa por qué no lo han llamado” .-*

#### **Exhibición documental:**

1. Anexos de contrato suscritos entre el demandante Alex Hidalgo y Corporación Colegio Alemán.
2. Las últimas 12 remuneraciones del demandante.

Se tuvo por cumplida la exhibición documental en forma parcial, haciendo presente que no se exhibieron las liquidaciones de los meses de diciembre de 2018, enero y febrero de 2019.

Se hace presente que la liquidación del mes de julio de 2018 no se encuentra.

#### **Confesional:**

1. **María Claudina Rubina Rodríguez**, representante legal de la demandada Corporación Colegio Alemán, quien en lo pertinente señala *“Que es parte del directorio del Colegio Alemán, la cual es una corporación sin fines de lucro, que el directorio toma las decisiones en forma colegiada, exhibida la carta de despido señala que está firmada por el presidente del directorio que tuvieron conocimiento del despido del*



profesor y de la toma de la decisión, se le exhibe el contrato de trabajo del demandante consultada respecto a cláusulas del mismo señala la cláusula 7 del mismo respecto al cuidado de los alumnos que el profesor no afecto la integridad física o psíquica de algún alumno tampoco cuando hizo clases, no sabe si el demandante ha sido condenado por algún delito, se le exhibe la sentencia del Juzgado de Familia, consultada respecto al contenido de la misma señala que no entiende mucho, el Colegio supo de la situación del profesor se enteró por la directora y el equipo, no sabe más detalles porque no estuvo en dicha reunión en el mes de febrero, tampoco participo en la reunión del despido, indica que hay una situación que se debe considerar ya que debe velar por la integridad de los niños sobre todo cuando son menores, es una ley del estado que se debe pedir el certificado de antecedentes para cumplir funciones, se le exhibe certificado de antecedentes del demandante el cual señala figura sin antecedentes, agrega que existe un documento que señala que se encuentra inhabilitado para estar con sus hijos, ese antecedente se tomó en consideración , al leer la sentencia del juzgado de familia la testigo señala que se mantiene la suspensión del régimen comunicacional y que en otro documento decía inhabilitad, agrega que conoce el protocolo por abuso sexual, no sabe si el Colegio lo aplico o realizo una investigación sumaria por los hechos, leída que le es la carta de despido señala no recuerda la carta, supone que cumplió el demandante con las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo, aclarada señala que estando de vacaciones se entera de la situación del profesor se entera por intermedio de rene que la llamo por teléfono y le señalo que hay un caso delicado con un profesor no le da mayores antecedentes, el profesor era el profesor de música, agrega que no se le señalo nada más e indico que no podía ir a la reunión, rene es el presidente de la corporación él es Medico



SQXFNKFDXQ

*general, agrega que en marzo se supo de la situación del profesor también Rene le comento esto fue una conversación privada en mi casa, le dice que el profesor había tenido una situación delicada con Tribunales de familia esto se lo había comentado la dirección del colegio que lo comunico en una reunión de Corporación, el Colegio se enteró por medio de la conversación que tuvo el profesor con la dirección y luego con la corporación., mayores detalle no nos dimos el en ese tiempo estaba con la situación de tribunales, agrega que se sabía de la situación con sus hijos de abuso sexual con su pequeño, en esta oportunidad se le da permiso al profesor para que pueda solucionar su problema esto fue en marzo , el pensaba que se podía aclarar todo la Corporación actuó de buena fe, dándole tiempo para que pudiera solucionar su problema, esto se hizo porque el profesor era de buen actuar y se realizó para ayudarlo, luego en marzo en otra reunión a fines de mes se decide poner fin al contrato, no participa en la reunión Rene le aviso de la determinación por que se había tomado el tiempo para solucionar su problema fecha en la que se daría la sentencia en base a eso la corporación tomo su decisión ya que a cargo nuestro tenemos niños que pueden ser vulnerables y uno debe resguardar la seguridad y la parte física y psíquica de los niños, seguridad ante todo, no sabe si el directorio leyó la sentencia procede a leer el punto número 1 de la sentencia, el cual señala que se da lugar a la medida de protección indicando el ingreso a un centro determinado, se solicita al programa un pronunciamiento respecto a la mantención del suspensión del régimen comunicacional o la re vinculación de los niños con su padre, consultado respecto a la re vinculación señala no saber, consultada respecto a si existe una prohibición en la sentencia de que el demandante pueda trabajar con niños señala que no lo dice la sentencia, consultada respecto a la salida del profesor indica que se habló con el no*





*conoce más detalles, agrega que si fue contratado el informe psicológico que se le practica al profesor salió bueno porque por algo fue contratado, consultada respecto a garantizar el Colegio la esfera de la sexualidad de los niños indica que uno debe prevenir en base a los nuevos reglamentos en materia educacional, tratando de evitar situaciones en este caso es cesar el vínculo con el profesor motivo de la denuncia, aclarada por el motivo por el despido invocándose una causal culposa en vez de pagarle a sus indemnizaciones, señala que en realidad hay una asesoría legal junto con la parte de gerencia deciden realizarlo, con consulta al directorio pero se decide despedir por ese motivo, si el directorio se planteó pagarle a profesor y decirle que se vaya señal que no lo realizaron, consultada respecto a la prevención del abuso sexual se realiza mediante programa y charlas, respecto a porque no se tomó una medida alternativa señala que no participo en el directorio y la dirección decidió poner fin a la relación” .-*

**QUINTO:** Que, a su turno, la parte demandada incorporó al juicio la siguiente prueba a saber:

**Documental:**

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2014.
2. Carta de despido de fecha 02 de abril del año 2019, y comprobante de correo certificado enviado a 2 domicilios entregados por el actor.
3. Liquidación de sueldo del mes de marzo de 2019.
4. Correo electrónico de fecha 01 de marzo del año 2019 emanado de la abogada doña Nubia Vivanco Illanes, que da cuenta de la autorización de entrega de los informes por parte de la madre al establecimiento educacional.



5. Informe psicológico realizado por don Felipe Ojeda Busquets, de fecha 17 de enero del año 2019, enviado al Juzgado de Familia de San Felipe.
6. Oficio conductor de don Cristian Arenas Fuentes, Director del Centro de Diagnóstico Pericial de San Felipe/Los Andes, que acompaña informe psicosocial realizados por el Psicóloga Viviana Morales Aranda y la Asistente Social Cristina Gallardo Añazco, respecto de cada uno de los menores afectados.
7. Solicitud de permiso del actor de fecha 28 de febrero "por motivos personales".
8. Carta de fecha 01 de marzo de 2019, firmado por el actor solicitando permiso entre el 27 de febrero al 29 de marzo, fundada en problemas muy complejos.
9. Autorización del permiso solicitado, con goce de remuneraciones.

#### **Incorporación nueva prueba:**

1. Interconsulta solicitada por la clínica Indisa al Servicio Médico Legal.

#### **Testimonial:**

1. **Daniela Andrea Novoa Salum**, cedula de identidad N° 10.771.909-1, domiciliada en calle Los Parrones N° 6, Condominio el Golf, Rinconada de Los Andes, 42 años, casada, administradora pública, trabaja en Colegio Alemán como directora de administración y finanzas, quien en lo pertinente señala *“Que es la Directora de Administración y finanzas del Colegio Alemán de San Felipe, desde el año 2012, que conoce al demandante el cual realizaba clases en pre-básica hasta 2 medio y luego a otros mayores, indica que trabajo hasta abril del año 2019, las clases de música se realizan en una*



sala temática al interior del gimnasio, para la cual hay que desplazarse un trecho importante la sala está en un pasillo, se hacen clases al grupo curso y grupos reducidos, el profesor puede hacer clases con un niño o varios, el profesor fue desvinculado por situaciones graves que se le imputaban y que no fue posible desestimar y pueden afectar su desempeño en el Colegio, el proceso se inicia en diciembre el profesor Alex Hidalgo le comenta a la coordinadora académica una situación personal de acusación de abuso sexual de parte de su ex mujer, situación a su vez que la coordinadora le comenta a la Directora, luego salen vacaciones hasta febrero dado que no es una situación normal entendimos que había que reportar al directorio de la Corporación y pedir ayuda a los abogados ahí citamos al profesor a reunión con directora y asesores legales le preguntamos en qué estado y que pasaba con esta situación y ahí nos contó que estaba acusado al parecer de abuso sexual contra sus hijos y que venía un juicio a fines de marzo en el tribunal de familia, y que eso lo tenía complicado, faltaban pocos días para ingresar al colegio, reportamos al directorio y después de eso yo me volví a juntar con el profesor la directora había partido a Alemania él pidió un permiso, en esa conversación nos comenta que todas estas acusaciones no eran reales y en el juicio lo iban a desestimar, porque era un problema con su señora, el profesor pidió un permiso para solucionar este problema en el mes de marzo, pasada la fecha, antes de eso pasado unos días la directora recibe un correo de la abogada de la madre de los niños donde le da cuenta de unos informes de los niños involucrados, llegan al correo de la directora a fines de marzo y eso se pone en conocimiento de los asesores y el directorio, llegada la fecha le digo que me cuente como me fue, le señala que mantiene medida de alejamiento de los hijos que lo habían incorporado en un plan de recuperación y que no había podido desestimar los hechos,



*ante esto yo tuve que informar la situación conversamos con el directorio y a esa fecha se tenían los informes periciales, resuelven que no es posible reincorporar al profesor a sus funciones y dada la pérdida de confianza y se decide no continuar con su contrato decido eso le informo la situación al profesor y le señalo que se decide poner término a su contrato, la pérdida de confianza se da por que las acusaciones y los informes daban cuenta de situaciones graves, tienen que ver con la integridad física y psíquica de niños se hace imposible su continuidad por la naturaleza de la función del docente, la decisión siempre fue una sola que no seguía en la institución la única alternativa era pagarle los 5 años de servicio puede ser que saliera para salir pronto del tema el profesor no acepto porque sentía que era un despido injusto, que en este caso no se aplicó el protocolo por que los hechos fueron informados por el docente y se estaba viendo en un tribunal, cuando se contrata a un profesor se les pide el papel de antecedentes para ver si la persona es idónea para trabajar con menores de edad, la situación del profesor fue trabajada entre yo, la dirección la corporación y los asesores legales no hubo otras personas que tuvieran acceso a la información, el despido lo informe yo y no se señalaron detalles en el consejo de profesores en el cual se informó de la desvinculación del mismo, la razón por la que se pone termino al contrato es porque se le imputaban hechos graves que afectaron la confianza los hechos eran graves como para poder sostener a alguien en su función docente y hay una conducta cuestionada y un daño a la empresa o la colegio respecto a la pérdida de confianza y lo que significa para la comunidad, esto lo vinculamos porque tenemos al cuidado menores de edad, de lo que dicen los documentos mas lo que el informo y más que había un Tribunal de Familia involucrado tiene que ver con la naturaleza de su función de la confianza que se deposita en él, Alex dejo de hacer hace*



SQXFNKFDXQ

*más de 4 años clases a alumnos de pre básica, sentencia judicial no tuvo a la vista respecto a los cargos que se le imputaban a Alex, solo tuvo acceso a los informes que le envió la abogada de la madre a la directora del Colegio, los informes los pasamos a los asesores legales y ellos se encargaron de ver si eran veraces o no y compartirlos con el directorio, en las dos reuniones que hubo nunca se le amenazó con que se iba a despedir, en la segunda reunión en marzo en esa estaba presente la cual fue después del permiso yo me reuní sola con Alex, para que me contara a mi como iba su situación, en una tercera reunión le ofrecimos o se habló la indemnización de 5 años, ninguna alumno del colegio ha realizado una denuncia en contra de Alex y en diciembre del año 2018 se le reconoció por su aporte al clima laboral, esto es una persona que tiene buena relación con sus pares, a Alex se le despide por una mezcla de cosas las imputaciones los antecedentes que tuvimos a la vista y el resultado de la audiencia de marzo donde había señalado que desvirtuaría las acusaciones, esto porque no es un cualquier trabajador y dado los hechos que tenían que ver con niños, el demandante no ha puesto en peligro a algún niño, se le exhibe el contrato de trabajo del demandante consultada respecto a que cláusula infringió el demandante señala la cláusula 7 en cuanto a evitar comprometer la salud e integridad de los alumnos del Colegio, eventualmente teníamos que proteger y por lo tanto lo despedimos por resguardo por pérdida de confianza, esto es por la acusación de atentado sexual contra uno de sus hijos, respecto a la jefatura de curso para el año 2019, lo informa por carta en diciembre y le manifestó a Alex que en la situación que se encontraba no sería posible, se le exhibe carta donde se le asigna jefatura para el año 2019, la carta tiene fecha 27 de diciembre, no sabe qué fecha se enteró el colegio del problema de Alex, aclarada indica que Alex le señaló que tenía una denuncia por*



*abuso sexual pero que iba desvirtuar los hechos por que es inocente, los documentos que llegaron de la abogada eran informes periciales señalaban situaciones indebidas y tocaciones a los niños, no sabía que los informes tienen el carácter de confidencial, como estos llegaron al correo de la directora ella los comparte solo conmigo y luego se los pasamos a los abogados, después hubo una reunión donde el profesor nos señala que va seguir todo igual que siguen las medidas de alejamiento y en plan de reparación y que los antecedentes habían pasado a otra instancia, consultada si existía a esa fecha un documento que estableciera la responsabilidad por los hechos que conocían señala la testigo que no tuvo mayor acceso a documentación, la Corporación decide despedirlo, nos llamó la atención la derivación al proceso de reparación, respecto al despido yo le informo que la corporación decidió que no siguiera trabajando y que estaba despedido por la pérdida de confianza y lo que significaba la naturaleza de su función docente, el desempeño de lo privado y público cuando se trabaja con niños va de la mano, la acusación que tiene va relacionada con su función” .-*

**2. Lilian Margarita Guerra Jélvez,** cédula de identidad N° 8.504.286-6, domiciliada en Villa La Capital N° 253, calle Carlos Keller, San Felipe, 62 años, casada, profesora, quien en lo pertinente señala “*Que trabaja en el Colegio Alemán como coordinadora académica, desde hace 4 año, que conoce al demandante, el profesor hacia clases a alumnos de primero básico a enseñanza media clases de música a los estudiantes, la sala de música se encuentra en el gimnasio distante a 600 a 500 metros de las salas de clases, el profesor hace clase a los estudiantes en sus salas naturales y en la sala de música cuando hay instrumentos, las clases de instrumentos pueden ser individuales el profesor trabaja con bandas, el demandante fue desvinculado iniciando abril a mi globalmente se me informo que fue desvinculado por*



*falta de confianza y falta al contrato, El profesor Alex hidalgo hablo conmigo en diciembre del año 2018, me comento que tenía una acusación de abuso sexual contra sus hijos de su ex señora era una acusación grave, le dije que se buscara un abogado, nos fuimos de vacaciones cuando regresamos estaban todos los profesores menos Alex, le pregunto que pasa con Alex y me pregunta que le habían dado un permiso, dada la gravedad de la situación que me comento en diciembre yo se lo comento a la directora en esa fecha (diciembre)y le pregunto cuando volvemos de vacaciones por su situación y la directora me dice que están en veremos, en la conversación del año 2018 Alex estaba afectado bastante preocupado, no vio informe ni se le comunico en detalle la situación que involucraba a Alex, solo se informó en el consejo de Profesores que dejaba de prestar servicios, contrainterrogada señala que la conversación con Alex fue un poco antes de navidad, que Alex ocupaba una jefatura que involucra un ingreso extra, en su carga horaria yo doy las horas de asignatura y el cargo de jefatura, no hay carta de por medio, para el año 2019 señala que tenía asignada jefatura Alex, se le señala carta de jefatura la cual señala que es de fecha posterior a cuando Alex le comenta su problema, que no hubo reclamos en contra de Alex y tampoco denuncia por abuso sexual durante su periodo en el Colegio, cree que el despido es por la situación que estaba viviendo, a nosotros como profesores se nos exige una conducta intachable y debemos garantizar la integridad de todos sus estudiantes, cuando un profesor está acusado de abuso de pequeños el colegio es garante de la integridad de los niños y estudiante de la institución, aclarada señala que habla en diciembre del año 2018 en su oficina él estaba muy afectado, después habla con la directora, no tenía consentimiento de Alex para hablar con ella, le comento esto a la Directora ella no sé cuando habla con Alex, a*



SQXFNKFDXQ

*los profesores se les comunica en el consejo de profesores asiste la administradora y da a conocer que no presta servicio ya Alex y no dice el por qué tampoco se toca el tema personal, la pérdida de credibilidad de acuerdo a lo que escuche o es mi opinión cuando una persona es acusada por los hechos que fue acusado el profesor prende alertas en la institución y se debe prevenir, la naturaleza del colegio es resguardar la naturaleza de los niños” .-*

**3. Sabine Petermann,** cédula de identidad N° 14.531.048-2, Directora del establecimiento, con domicilio en Calle Autonomía, sin número, Santa María, Sabine Johanna Maria Petermann, quien en lo pertinente señala “*Que es directora del Colegio Alemán desde el año 2014, el colegio tiene alumnos desde 3 años hasta los 17 años más o menos, conoce al demandante él era profesor de música de nuestro colegio 14, conoce al demandante, era profesor de música fue desvinculado del colegio el profesor Hidalgo presenta a principio de año una situación compleja, que de mi parte lleva a la pérdida de confianza como docente de la institución, al término del año escolar anterior en diciembre yo tengo una breve conversación con la coordinadora académica, quien me manifiesta una conversación que tuvo con el señor Hidalgo, ella me manifiesta su preocupación por una situación compleja familiar del señor hidalgo entramos en receso de vacaciones, yo regreso un par de días antes el primer día retomo su situación cito a don Alex antes que ingresen los docentes para que me cuente en que consiste esta situación relatada a la coordinadora el día martes de la última semana de febrero, le digo porque no existe antecedentes que deba conocer le pido que me explique me señala que está siendo acusado de abuso de sus hijos que la denuncia la hace su ex señora que él considera que es inocente y que no se había acercado por que debía solucionar su problema, el esperaba*





*solucionar en marzo, me explica que desde diciembre tenia prohibición de acercarse a sus hijos él estaba muy angustiado afectado pero él me manifestó que para el momento del juicio él iba a demostrar que todas las acusaciones en su contra eran falsas, lo noto muy complicado emocionalmente por lo cual solicita un permiso el colegio le otorga un permiso con goce de sueldo, el pide el permiso por un mes yo entiendo que dentro de ese mes tenía el juicio de familia, el día 01 de marzo me llega un correo electrónico de la abogada de la madre de los hijos de Alex señora Nubia y en este correo ella me manifiesta que a petición de la madre de los niños me remite informes periciales con la intención que una medida de protección sea ampliada a la institución del colegio, ese correo me llegaría por que la hija de Alex ha sido alumna del colegio la Madre ha sido apoderada del Colegio la comunidad conoce toda la familia y la madre conoce la misión del Colegio y creo que la madre tiene la intención de ponerme en conocimiento de los hechos, estos informes no los reenvié a nadie, después escribo yo un correo a nuestro asesor legal, nos juntamos el grupo de personas la directora administrativa del colegio y nuestro asesor legal y analizamos los antecedentes, para mi hay un antes y un después, la lectura de estos informes para mí es un quiebre, en cuanto a mi análisis en la relación laboral que tengo con este docente, porque en todo el tiempo anterior en mi función de directora el siempre insistiendo en su inocencia nunca tuve motivo de dudar de él, luego leyendo los informes de peritos concluyen transgresiones en el respeto a menores de edad yo siento en mi función de directora del Colegio no me puede dejar en jaque yo tengo que tomar una decisión debo preparar distintas aristas escenarios tome la gravedad de la situación en la cual está involucrado Don Alex, en el colegio hay 440 menores de edad, debo asegurar la moralidad y ética del*



SQXFNKFDXQ

*personal por estar en contacto con menores de edad, todos pasan por una evaluación psicolaboral, papel de antecedentes y currículo, la decisión de despido la ve el directorio previa presentación mía, El término de la relación laboral preparamos distintos escenarios para mí el momento clave, tiene que ver con el juicio para fines de marzo él iba a presentar las pruebas suficientes, desde que me llegaron los informes preparamos escenario ABC en caso que el Tribunal de Familia descartara las acusaciones el colegio vería como retomar las decisiones, de no ser así de esos informes no iba poder demostrar si no en el fondo un juez iba a dar credibilidad a los hechos que ahí se relatan y si la decisión era la mantención de la medida de protección a favor de sus hijos para el colegio la situación era distinta el juicio fue el 25 de marzo lamentablemente el domingo antes del juicio yo debo viajar a Alemania por un tema familiar, yo siempre entendí que con una acusación de esta gravedad nos estamos moviendo en un terreno muy sensible trate de proteger al máximo la situación personal del docente no lo comentos con muchas personas, solo la directora administrativa y el asesor legal nadie aparte de estas 3 personas sabia de esta situación e informo al director de la corporación, por otra parte entiendo que recibo información de una eventual conducta violación básica de derechos de menores de comprobarse que esto que se le imputa es cierto yo debo enfrentarme a la situación que tengo un docente que ha tratado a sus hijos como se describe en los informes yo a cargo de 440 niños, 8 horas diarias en un entorno de colegio enorme en todo mi análisis trate siempre de respetar el principio indubio pro reo en base a lo que me dice el docente sin embargo los informes que me llegan por correo no son cualquier informe para mí significa un quiebre en la visión que hasta ahí yo tenía del docente y para mí la audiencia en el tribunal de Familia fue clave porque un juez debía determinar la situación,*



SQXFNFDXQ

*yo debía velar por mis alumnos y garantizar que cada persona que está en mi institución una conducta de respeto y comportamiento adecuado, el protocolo por abuso sexual, me relata que el proceso ya está en manos de la justicia y el protocolo es para miembros de la comunidad, cuando llegó de Alemania la directora administrativa me informa de todo el proceso, ella me relata que cita al señor hidalgo para que le señale el resultado del juicio el le relata que no pudo revertir las acusaciones y sigue en causa su proceso, agrega que no vio la sentencia de familia, en cuanto a la carta de despido siente que la conducta del señor Hidalgo afecta la institución es un daño tremendo a la confidencialidad de la institución y es una pérdida de confianza de parte del equipo que está constantemente ante menores son dos situaciones básicas que debo garantizar, el profesor debe ser un persona íntegra, si un profesor no es capaz de desvirtuar acusaciones respecto a vulneración de sus propios hijos no puedo exponerlo a mis alumnos, esto quiebra la confianza que puedo tener en él, respecto a la jefatura de curso cada año yo realizo una evaluación y se determina las personas para el año siguiente cuando hago la evaluación para el año 2019 él está contemplado en jefatura, pero no inicia el año 2019 ya que estaba con permiso de un mes que implica los primeros días de clases de los alumnos tomo la decisión que no puede iniciar como profesor jefe, como profesor tuvo un desempeño normal regular logro hitos tuvo problemas como cualquier profesor, contrainterrogada señala no recuerda haber entrevistado al demandante, que de los hechos se entera los últimos días de diciembre por la coordinadora académica, la decisión de jefatura se realiza por carta en el momento que lo nombro no tengo conocimiento de los problemas que presentaba, en diciembre no converso con Alex, la coordinadora le señaló que Alex le había indicado que se complicó su situación familiar que fue acusado de maltrato*



SQXFNKFDXQ

*y que no puede ver a sus hijos, para mí no era novedad por que durante el año 2018 tuvo variados problemas de su situación familiar compleja por permisos que pedía, respecto a los informes periciales que les fueron enviados por correo el correo señala que la madre de los menores autorizaba la información y que la envía con el interese que las medidas de protección se ampliarían a la situación colegio, la lectura es que se realizó esto por el interés en los menores del colegio, la decisión de despedir al profesor la toma el directorio en especial la toma el presidente del directorio, aclarada por el tribunal señala que se enteró en el mes de diciembre por la coordinadora que Alex tenía un problema familiar y judicial que había sido acusado por su ex señora de abuso sexual en contra de sus dos hijos, consultada por que no es citado el profesor en el mes de enero del año 2019 mes que trabajo la testigo indica que es porque el profesor estaba en periodo de vacaciones, aclara que no sabe cuándo Alex sale de vacaciones, que Alex es citado el día martes 26 de febrero para que el me aclare su situación estaban la asesora administrativa y un asesor legal nunca antes hable con Don Alex este relata su situación le pregunto por qué no vino a su jefa directa, el asesor legal hace preguntas para comprender la situación de Alex en cuanto al proceso, la gerente le pregunta si necesita tiempo para solucionar su situación no se le ofrece renunciar, aclarada respecto al conocimiento de los problemas familiares de Alex indica que durante ese año en forma abrupta pide permisos para solucionar situaciones de carácter familiar y judicial, situaciones que tenían que ver con la situación de sus hijos, su ex señora quiere cambiarse de casa a Santiago y teme que va tener más dificultad para tener contacto con sus hijos, señala que fueron varios los permisos, la elección de profesor jefe la realizo en diciembre, a pesar de los problemas de Alex no recibí reclamos a su respecto durante el año 2018,*



SQXFNKFDXQ

*consultada respecto a lapso de tiempo que se deja pasar desde que toma conocimiento de la situación pasaron dos meses antes de hablar con Alex, aclara que la gravedad se entera en la reunión con él , el 1 de marzo le llegan los informes a su correo electrónico, respecto a cómo le llegan a su correo privado a la casilla sabine.pettermann@dssanfelipe.cl, señala que no conoce a la abogada que le envía los informes, no lee la palabra confidencial en los informes, que cuando lee los informes salía el SENAME, que en esos informes sale que él es el responsable de acciones de abuso sexual en contra de los hijos, al ver esos informes se produce un quiebre, es complicado nunca Alex me dio motivo dudar pero leyendo los informes se produce esta duda, no respondí a la persona que me envió los correos, le escribe un correo al asesor, no recuerda si le envía los informes le pido orientación a nadie más le envió correo, después tuve una reunión con el asesor, con el profesor no tuve más reuniones, ya que viajo el 25 de marzo y vuelvo el 09 de abril, por lo que la dirección toma la decisión de despedir al profesor, imagino que este tomo el conocimiento de la sentencia de familia, aclara que una apoderado del colegio fue a reclamarle por la situación del profesor Alex, indica que la ex señora de Alex es ex apoderada del Colegio, esta fue la única que vino a consultar la situación a la cual señalo que estaba viendo el proceso y no iba a entregar ningún comentarios, que tampoco se retiró a algún alumno del colegio que procuro que no se publicara la situación, que el proceso de matrícula es más complejo por la situación del valle, por la situación económica del País, y no puede relacionar lo acontecido con una disminución de matrículas sería mera suposición el profesor no afecto la imagen del colegio durante el tiempo que trabajo, si se hubiera filtrado la información podría haberse afectado, de lo que estaba a mi alcance de mí no se hubiese filtrado, que los eventuales*



*conflictos tienen que ver por la naturaleza del tema, las opciones era que si no se solucionaba el conflicto por parte de Alex era que no lo quería como docente” .-*

**Oficios:**

1. Del Tribunal de Familia de San Felipe, remite información solicitada, a través de CD, páginas 49 y 52, 113 a 116.
2. Del Ministerio Público de San Felipe, remite información solicitada, a través de CD, Tomo I páginas 6 a 8. Video de entrevista minuto 14.

**SEXTO:** Que cabe precisar en primer término que se analizará la acción de tutela de derechos fundamentales impetrada por el demandante y, posteriormente, si hubiese lugar a ello, la demanda de despido injustificado o indebido incoada por el trabajador.

**SÉPTIMO:** Que la prueba rendida es apreciada conforme a las reglas de la sana crítica según lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo, arribando este sentenciador al convencimiento, que en la especie, y no siendo hecho controvertido existió una relación laboral entre las partes, la cual consistió en que el demandante desarrollaba las funciones de profesor de música del Colegio Alemán de San Felipe desde el año 2014 y que el demandado despidió al actor por las causales del artículo 160 N° 1 letra e) y N° 7 del Código del Trabajo, lo que se acreditó con la carta de despido de fecha 02 de abril del año 2019, carta que señala como fecha de despido el mismo día.

Que en autos la acción de tutela de derechos fundamentales tiene por sustento, según se desprende del libelo de la demanda, que “El demandante



el día 26 de febrero del año 2019, en horas de la mañana, recibo una llamada de la dirección, en que me citaban a una reunión extraordinaria al colegio para ese día, en horas de la tarde, en la cual estaban presente la directora del establecimiento doña Sabina Petermann, la administradora del establecimiento doña Daniela Novoa, y ambas en compañía del abogado del colegio don Teodoro Rosenberg, en ese momento mi empleador, me informa que están al tanto de ciertos problemas que mantengo respecto a la madre de mis hijos, y que saben que se están viendo en el Juzgado de Familia de San Felipe - a pesar de ser una causa de carácter reservada- situación que yo reconozco, ya que aquello si es efectivo, por lo que me señalan de manera casi obligatoria que tome un descanso con goce de remuneración mientras se resuelve el problema, en el colegio incluso manejaban las fechas de las audiencias del procedimiento en el Juzgado de Familia, situación del todo irregular, ya que como S.S., sabrá las causas de familias son confidenciales y de conocimiento exclusivo de las partes.

Ante este escenario, tenía la impresión de que mi ex empleador tenía la intención de despedirme, pues me sugerían que renunciara voluntariamente -lo que no acepté en su momento- y mis temores se hicieron realidad, ya que el día que me correspondía volver a trabajar, esto es el día 01 de abril me presento normalmente a trabajar y ahí me señalan que voy a ser desvinculado de la empresa y que espere la carta de despido, la cual recibí el día 03 de abril.

Con fecha anterior al despido, en los primeros días de Marzo, me cita a una reunión doña Daniela Novoa, ello en el colegio, en la que me dio como única opción que renunciara, y me pagaban como indemnización sólo.



SQXFNKFDXQ

los años de servicio y el termino de la relación laboral seria por mutuo acuerdo.

Los hechos señalados en la carta de despido son en sí, vulneratorios de derechos fundamentales, respecto de los cuales también no son constituyentes para invocar las causales esgrimidas, y por lo mismo me he visto en la obligación de denunciar tales hechos, ejerciendo la presente acción. Dicha carta S.S., es una vulneración a mi integridad psíquica y además una vulneración a mi honra, cometida con ocasión del despido, toda vez que me hacen imputaciones falsas, ya que se me tiene derechamente como un abusador sexual, lo cual es totalmente falso, imputación que afecta mi reputación y mi excelente carrera como docente desde el año 2009, ya que yo trabajaba incluso antes de titularme como profesor. En consecuencia de lo anterior es que se me despidió con lesión de derechos fundamentales, en forma abusiva y arbitraria, y no mediando aviso previo legal de 30 días” .-

**OCTAVO:** Que al respecto conviene citar el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, norma que al regular la acción en análisis, dispone que "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales".





**NOVENO:** Que atendido lo anterior, corresponde establecer de acuerdo a la prueba rendida apreciada conforme a las reglas de la sana crítica según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, si en la especie la demandada o denunciada por medio de sus agentes en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, afectó el derecho fundamental de la integridad psíquica y a la honra de la persona de la demandante, infringiendo los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política en relación al artículo 485 del Código del Trabajo. En este aspecto, es necesario señalar que la ley 20.087 y sus modificaciones posteriores, introdujeron el procedimiento de tutela laboral que posee ciertas particularidades, como es, la alteración a la regla de la carga de la prueba consagrada en el artículo 1698 del Código Civil, por cuanto el artículo 493 del Código del Trabajo, dispone que cuando los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios- no una prueba íntegra, se disminuye el estándar solicitado para tener por acreditado los hechos- de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Es así, como corresponde ahora determinar si se configuraron los indicios alegados por la demandante y expuestos en el considerando séptimo, y respecto de ellos **es posible indicar que ello no ocurrió, no existiendo lesión en los derechos fundamentales**, ya que la prueba aportada para dar por establecido los indicios resultó insuficiente, aun teniendo en consideración el estándar exigido para estos casos, por cuanto para ello sólo se cuenta principalmente con prueba testimonial aportada por ambas partes en ese sentido es posible determinar una secuencia de hechos que da por establecido el Tribunal, consistente en los siguientes:



a) El demandante Alex hidalgo, en el mes de Diciembre del año 2018 establece una conversación con doña *Lilian Margarita Guerra Jélvez*, coordinadora académica del Colegio en la cual le manifiesta que tenía una acusación de abuso sexual contra sus hijos de su ex señora una acusación grave, además de problemas judiciales. (*Testimonial de Daniela Andrea Novoa Salum; Lilian Margarita Guerra Jélvez; Sabine Johanna Maria Petermann*)

b) Doña Lilian Guerra a su vez comento a finales de diciembre del año 2018 la situación señalada a la directora del Colegio Alemán *doña Sabine Petermann*, la cual no cita ni conversa con el profesor Alex Hidalgo hasta el día 26 de febrero del año 2019, ocasión en la cual es citado a una reunión en dependencias del Colegio reunión en la cual se encontraba además presente doña Daniela Novoa (directora de administración del colegio) y el asesor legal del Colegio abogado Teodoro Rosenberg, en dicha reunión se discute la situación del Profesor el cual informa de una causa ante el Juzgado de Familia de San Felipe seguida en su contra por medidas de protección de sus dos hijos menores de edad, en la cual se habría imputado un supuesto abuso sexual al hijo más pequeño del demandante, hechos que el profesor señala son falsos y que existe una audiencia definitiva fijada ante el Juzgado de Familia para el día 25 de marzo del año 2019 en la cual se determinara la medida de protección a aplicar respecto de los niños, ocurrida la reunión se acuerda otorgar permiso con goce de remuneración al profesor Alex Hidalgo a objeto de solucionar el conflicto judicial por el cual atraviesa, sin perjuicio que el demandante toma licencia médica a contar del 27 de febrero del año 2019 por 11 días. (*Testimonial de Daniela Andrea Novoa Salum; Lilian Margarita Guerra Jélvez; Sabine*



*Johanna María Petermann y Fernando Inzunza Aguilar y documental consistete en licencia médica del demandante).*-

c) Que la directora del Colegio Alemán doña Sabine Petermann, recibió un correo electrónico dirigido a ella a la casilla [sabine.petermann@dssanfelipe.cl](mailto:sabine.petermann@dssanfelipe.cl), de la abogada Nubia Vivanco, abogada de la madre de los hijos de Alex Hidalgo, mediante el cual remitía informe de los niños I.A.H.L y L.V.H.L hijos del demandante, elaborado por Capreis para el Juzgado de Familia de San Felipe y otro informe psicológico elaborado por el psicólogo Felipe Ojeda este correo también fue remitido a la casilla [rosemberg@hrabogados.cl](mailto:rosemberg@hrabogados.cl). (*Según da cuenta prueba documental consistente en copia de dicho correo y Testimonial de Daniela Andrea Novoa Salum; Sabine Johanna María Petermann y María Teresa Cerda Cárcamo*).

d) El contenido de dichos informes daba cuenta de vulneración en la esfera de la sexualidad de los niños I.A.H.L y L.V.H.L en el primero y de L.V.H.L en el segundo de ellos, a su vez se sindicaba la figura del demandante como presunto responsable de dicha vulneración en ambos informes (*Testimonial de Daniela Andrea Novoa Salum y Sabine Johanna María Petermann y documental acompañada consistente en los informes señalados*).

e) Que dichos informes y su contenido fueron analizados por la Directora del Colegio Alemán doña Sabine Petermann, produciéndole un quiebre para ella de la relación en atención al contenido de los mismos y una preocupación por la seguridad de los niños y la comunidad escolar, sin perjuicio de ello se decidió esperar el resultado de la audiencia decretada en el Juzgado de Familia de San Felipe, para lo cual se establecieron tres escenarios posible y sus respectivas consecuencias. (*Testimonial de Daniela Andrea Novoa Salum y Sabine Johanna María Petermann*).



f) En audiencia ante el Juzgado de Familia de San Felipe en causa RIT P-697-2018, en audiencia de fecha 25 de marzo del año 2019, se dictó sentencia de conformidad a lo dispuesto en el artículo 75 de la ley 19.968 (esto es cuando hay acuerdo de las partes en someterse a un programa y medida aplicada ), en la cual se determinó derivar a los niños I.A.H.L y L.V.H.L de 6 y 4 años de edad respectivamente al programa de reparación de maltrato PRM MATUMAINI, por el plazo de un año, además se mantuvo la suspensión del régimen comunicacional entre el padre y los niños hasta el primer informe trimestral (3 meses).- (*Testimonial de Daniela Andrea Novoa Salum; Sabine Johanna Maria Petermann; María Teresa Cerda Cárcamo y confesional de María Claudina Rubina Rodríguez.*).

g) Que posterior a esta audiencia y en atención a lo resuelto por el Juzgado de Familia de San Felipe, el Colegio Alemán decide poner término a la relación laboral con don Alex Hidalgo para lo cual se le remite carta de despido de fecha 02 de abril del año 2019 invocando las causales del artículo 160 N° 1 letra e) “conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña” y número 7 “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo” (*Testimonial de Daniela Andrea Novoa Salum; Sabine Johanna Maria Petermann y confesional de María Claudina Rubina Rodríguez y prueba documental consistente en carta de despido*)

Que del mérito de los hechos que se tienen por establecidos no se vislumbra ningún indicio de vulneración de derechos fundamentales del denunciante a saber el proceso de develación de la situación que afectaba al demandante se da por el mismo quien comenta a la coordinadora del colegio su situación, la cual a su vez se lo comenta a la directora del establecimiento, esta no obstante no realiza acción alguna e incluso le envía



carta asignándole jefatura de curso para el año 2019, este hecho resulta fundamental pues aun en conocimiento de los hechos que afectaban al denunciante decide otorgarle una jefatura de curso, las cuales se otorgan a los profesores mejor calificados y que adhieran al perfil y exigencia que impone el Colegio, posteriormente a esto el denunciante sale de vacaciones y no es entrevistado ni consultado por la Dirección del colegio hasta el 26 de febrero del año en curso, esta acción entiende este sentenciador es válida y no vulneradora de garantía constitucional alguna pues es entendible y justificable citar al docente para determinar en qué situación se encuentra de las acusaciones judiciales que se siguen en su contra, no se logró establecer por prueba alguna algún tipo de presión hacia el demandante en dicha reunión en cuanto a renunciar y es más luego de esta el denunciante inicia licencia médica de 11 días y a su vez se le otorga permiso con goce de remuneración esto en base a que el docente señala que las acusaciones son falsas y que las mismas serán desvirtuadas en audiencia de juicio ante el Juzgado de Familia de San Felipe el día 25 de marzo del actual, a su vez incluso recibido el correo electrónico con los informes psicológicos practicados a los hijos del denunciante la directora no realiza acción alguna contra el docente, solo se limita a especular respecto a los escenarios posible situación más que entendible frente al hecho de ser directora de un establecimiento educacional que cuenta con 440 niños aproximadamente, también se logró establecer con la prueba testimonial que el tema fue tratado por la directora del establecimiento y la directora administrativa no comunicando a demás personas el conflicto tratándose siempre este con total hermetismo y sin divulgar información alguna al cuerpo docente o personal del colegio así como tampoco a los apoderados, lo cual se mantuvo hasta la desvinculación del profesor en donde incluso se informó al consejo de profesores solamente



SQXFNKFDXQ

que el docente ya no desempeñaría funciones en el establecimiento no señalando los motivos ni causa alguna.

Nunca el empleador lo puso en situación de verse frente a sí mismo y a los funcionarios del Colegio donde trabajaba como alguien que fuese responsable de los hechos que se le imputaban ni tampoco se divulgó en el Colegio los antecedentes con los cuales contaba la dirección del establecimiento, no se le impusieron límites a un derecho fundamental y que se pueden englobar en la aplicación del denominado "principio de proporcionalidad", resultando, a partir de éste, que el empleador, para, en un caso concreto, poder limitar el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora, tendrá que cumplir con el "principio de la adecuación", que supone que el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, pues no se limitó de manera alguna algún derecho fundamental, es más se le otorgaron las facilidades para solucionar el conflicto y por tanto no se ha hecho ceder el derecho a la honra y a la integridad psíquica como consecuencia del ejercicio de los poderes directivos del empleador.

El derecho a la integridad psíquica protege a la persona en su dimensión psicológica, moral o mental, tendiendo a mantener su indemnidad, su tranquilidad, sin que se provoque atentados que puedan provocar sufrimiento, angustia y desesperación, los cuales no han sido provocados por el empleador, pues no obstante la afectación que pudiese tener el demandante venía dada desde antes al verse expuesto a la conflictividad por un factor externo al ámbito laboral cual es la denuncia de su ex cónyuge y madre de sus hijos; A su turno, la honra protege el buen nombre de la persona o su familia como consecuencia de la divulgación de aspectos de la vida de las personas que por su naturaleza afectan su reputación. En una



perspectiva positiva, el derecho a la honra implica la posibilidad real de preservar la integridad y verdad sobre la persona y de no ser humillado o vejado por terceros. La honra de una persona se afecta cuando se le atribuye una conducta basada en hechos falsos, considerados en este caso, conductas graves de su vida privada como sucede con la acusación formulada por su ex cónyuge, pues bien el empleador (Colegio) no ha divulgado los antecedentes personales con que contaba ni la situación que afectaba al profesor, no se ha divulgado su desvinculación y los motivos de la misma por los canales internos de información de su entorno de trabajo, en este sentido el actuar del empleador no vulnera al trabajador en la forma que señala la demanda, motivo por el cual la acción deberá ser desestimada.

**DECIMO:** Que habiéndose descartado por este sentenciador la acción de tutela por infracción de derechos fundamentales, cabe referirse a la acción subsidiaria incoada por el demandante, esto es, la acción de despido indebido y cobro de prestaciones laborales.

**UNDECIMO:** Que la prueba rendida es apreciada conforme a las reglas de la sana crítica según lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo, y en ese sentido cabe señalar que la prueba aportada por el demandante y demandado, permiten establecer que se envió carta de despido fechada 02 de abril de 2019 por el demandado al demandante por las causales previstas en el artículo 160 N° 1 letra e) y N° 7 del Código del Trabajo.

En análisis de la primera causal alegada, esto es, 160 N° 1 letra e) conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, cabe señalar que en la carta de despido que se dirigió al actor se consignaron como hechos *“Debido a información recibida por la dirección de nuestra institución, se le solicito asistir a una reunión, la que se concretó*



*el día 26 de febrero, ocasión en que la directora, la directora administrativa y el asesor legal pusieron en conocimiento una serie de hechos relacionados con problemas judiciales, todo lo que fue confirmado por usted, relatando que se había interpuesto en su contra una medida de protección a favor de sus 2 hijos menores de edad, medida que estaba siendo tramitada ante Tribunal de Familia de San Felipe, existiendo hasta ese momento el cese del régimen de visitas que mantenía con sus hijos, indicando que ello era solo hasta que se dictará sentencia en la causa en cuestión. Así también confirmó que se había interpuesto en su contra una querrela en sede penal donde se le acusaba del presunto delito de "abuso Sexual impropio", agregando que usted también había presentado una, ambas acciones, la medida de protección y la querrela en su contra, amparadas en 2 informes periciales realizados a sus hijos, uno confeccionado por el "Centro de Diagnóstico Pericial San Felipe - Los Andes- Capreis", dependiente del SENAME, y el segundo, por el profesional Felipe Ojeda Busquets, perito Licitado de la Ilustre Corte de Apelaciones de Valparaíso, informes que Usted reconoció expresamente conocer, y que concluían graves vulneraciones a los menores.*

*Ante esta tal compleja situación, se acogió/aprobó su solicitud de un permiso con goce de remuneraciones hasta el día 29 de marzo, ello porque, según lo expuesto expresamente por usted, desvirtuaría las graves acusaciones que se le imputaban en la medida de protección RIT P-697-2018 del Juzgado de Familia de San Felipe, en la audiencia de juicio a realizarse el día 25 de Marzo de 2019. Sin embargo, según la propia información entregada por usted el pasado viernes 29 de marzo del presente, y corroborada por sentencia enviada por la abogada de la solicitante de la acción interpuesta en su contra, donde el Tribunal de Familia mantuvo la medida de protección consistente en suspender el régimen comunicacional con*





*sus hijos, sumado al hecho que habrían sido remitidos los antecedentes al Ministerio Publico de San Felipe, a fin que indague la eventual comisión de un delito, basados en los informes y demás pruebas que se presentó en el juicio.*

*Los hechos descritos precedentemente sin duda configuran la primera causal invocada, esto es, "Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña", ello puesto que el comportamiento que relatan los informes periciales y que es confirmado por la sentencia que acoge la medida de protección en la causa RIT P-697- 2018, son total y absolutamente reñidos con la moral y las buenas costumbres, y de tal gravedad - que el Tribunal de Familia suspendió en su totalidad el régimen de visitas con sus hijos, dispuso el ingreso de los menores a un programa de reparación en favor de estos y dispuso que se enviaran los antecedentes al Ministerio Publico para que investigue la eventual comisión de un delito, todo lo que se aparta del comportamiento que como profesor y garante de la seguridad física y psíquica de niños y niñas a su cargo mientras se encuentran a su cuidado en los momentos que imparte clases, lo que configura sin duda la gravedad para configurar la causal invocada, que por cierto afecta a nuestra Corporación, su empleador, ya que las clases que imparte son a niños y niñas de la edad de sus hijos, lo que genera en la comunidad escolar, especialmente en los padres y madres la perdida de la confianza, incluso de los mismos niños a quien realiza clases. Lo anterior, pues forzosamente se debe tener presente que la medida de protección acogida, se sustenta en acciones de connotación sexual en contra de menores de edad. Los hechos han llegado a conocimiento no solo de nuestro directorio, si no de nuestros apoderados, quienes han manifestado su inquietud y profunda preocupación respecto a la idoneidad moral para*



SQXFNKFDXQ

*desempeñar su función de profesor, lo que afecta gravemente a nuestro colegio” .-*

**DUODECIMO:** Que la causal señalada son aquellas conductas que afectan el contenido personal del contrato de trabajo, específicamente el deber de confianza del trabajador, *la conducta inmoral del trabajador que afecte la empresa donde se desempeña* esta causal es difícil de caracterizar, la doctrina ha manifestado que se la podría entender como las acciones u omisiones que se opongan a un modo habitual de obrar de un determinado colectivo de personas y que dicho actuar se encuentre revestido por una sanción de carácter social, otro problema se presenta en tener que determinar el alcance de la frase “que afecte a la empresa donde se desempeña” . La doctrina precisa que debiera objetivarse este requisito atendiendo el perjuicio económico negativo para el empleador, siempre que no se vulnere derechos fundamentales del trabajador.

La jurisprudencia ha vinculado estos comportamiento a las buenas costumbres y en particular a cierta moral sexual. Sin embargo, no se ha considerado inmoral que el trabajador sostenga una convivencia extramarital con una mujer casada en recintos de la empresa y los utilice como habitación sin la correspondiente autorización, o que el trabajador se acaricie y bese con una colega en el baño de mujeres durante la jornada y en la empresa.

**La conducta inmoral, por su amplitud e indeterminación, debiera ser derogada por el legislador.** Mientras tanto su aplicación debe ser restrictiva. (*Manual del contrato de Trabajo, Sergio Gamonal Contreras, pág. 288, 3° edición año 2012*).



Como requisitos para la procedencia de esta acción encontramos el primero de ellos es que debe ser grave e injustificado y la decisión de despido debe ser proporcional.

El segundo de ellos es que debe acreditarse plenamente la infracción, dado que el despido disciplinario es excepcional en nuestro sistema y por ende la causal acreditada fehacientemente.

Del mérito de la prueba rendida y en base a los hechos establecidos al analizar la acción de tutela deducida en esta causa, el hecho que se señala en la carta es por la denuncia efectuada (por la ex cónyuge del demandante) ante el Juzgado de Familia de San Felipe que dio origen a la causa RIT P-697-2018, la denuncia consta en que el demandante habría realizado acciones de carácter sexual a su hijo menor de 4 años, dicha causa fue resuelta en audiencia de fecha 25 de marzo del año 2019, se dictó sentencia de conformidad a lo dispuesto en el artículo 75 de la ley 19.968 (esto es cuando hay acuerdo de las partes en someterse a un programa y medida aplicada), en la cual se determinó derivar a los niños I.A.H.L y L.V.H.L de 6 y 4 años de edad respectivamente al programa de reparación de maltrato PRM MATUMAINI, por el plazo de un año, además se mantuvo la suspensión del régimen comunicacional entre el padre y los niños hasta el primer informe trimestral (3 meses).

Pues bien, estos indicios que dan cuenta los informe psicológicos acompañados a la causa y de la adopción de la medida de protección misma, no ha definido ni se ha acreditado fehacientemente, la responsabilidad ni las conductas imputadas al demandante, esto es un abuso sexual de su parte a uno de sus hijos, al efecto el artículo 4 de nuestro código procesal Penal es claro en señalar la presunción de inocencia del imputado. Ninguna persona



será considerada culpable ni tratada como tal en tanto no fuere condenada por una sentencia firme.

Del mérito de la prueba aportada, se ha establecido que se inició una investigación penal por denuncia de fecha 28 de enero del año 2019 realizada por el demandante de esta causa y querrela criminal presentada por la madre de los niños en el mes de febrero del año 2019 la cual dio origen a la causa RIT 325-2019 del Juzgado de Garantía de San Felipe, causa en la cual no se ha formalizado la investigación y se encuentra en etapa de investigación y prácticas de pericias.

Es un hecho que a la fecha entonces no se ha logrado establecer la responsabilidad de don Alex Hidalgo en los hechos denunciados por abuso sexual cometido por este en contra de sus hijos.

Cabe finalmente agregar que el requisito de ***“que afecte a la empresa donde se desempeña”***, en base a lo entendido por la doctrina este requisito debe objetivarse atendiendo el perjuicio económico negativo para el empleador, del mérito de la prueba rendida no se ha acreditado perjuicio económico alguno al empleador Colegio Alemán, su directora es clara en señalar que si bien a bajado el número de alumnos se debe a la situación del Valle y que el tema del profesor fue tratado con máximo celo, habiéndole reclamado un solo apoderado por la situación, aquí es donde la carta de despido comete a su vez un error al señalar *“Los hechos han llegado a conocimiento no solo de nuestro directorio, si no de nuestros apoderados, quienes han manifestado su inquietud y profunda preocupación respecto a la idoneidad moral para desempeñar su función de profesor, lo que afecta gravemente a nuestro colegio”*. Pues en definitiva no se ha acreditado tampoco en juicio ***el plural*** nuestros apoderados que hubiesen manifestado reclamos u otro tipo de acción en contra del colegio, pues solo



se recibió reclamo de uno solo de ellos y más bien consulta respecto a la situación.-

**DECIMO TERCERO:** Que así las cosas, de los medios de prueba reseñados precedentemente, unidos lógicamente cada uno en su mérito probatorio estos dan cuenta que no se configuró la primera causal invocada para la desvinculación laboral del actor, por cuanto a la fecha no se ha acreditado la veracidad fehaciente de los hechos imputados en su contra ni tampoco logro acreditarse la afectación al Colegio Alemán por la supuesta conducta realizada (denunciada) por don Alex Hidalgo (Profesor).-

**DECIMO CUARTO:** Que en lo referente a la segunda causal, despido por incumplimiento grave en las obligaciones que impone el contrato, la carta indica que los hechos antes descritos, también configuran esta causal, agregando *“Los hechos anteriormente descritos, configuran además la causal del numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”, debido a que sin duda los hechos expuestos, han producido un quiebre insalvable en la relación laboral, perdiendo la confianza que debe existir en toda relación contractual, elemento de la naturaleza de la misma, especialmente en la que se vincula en la función de profesor, por medio de la cual se entrega la seguridad de menores de edad, donde el profesor tiene la calidad de garante de la seguridad física y psíquica de los niños y niñas. Resulta sin duda de toda gravedad a los hechos judiciales a los que se ha visto expuesto, donde sendos informes periciales a los que se tuvo acceso, dan cuenta de elementos de convicción y gravedad suficientes para la pérdida de confianza, todo sumado a los resultados de la sentencia de la causa de protección que conoció el Juzgado de Familia de San Felipe. Así*



*las cosas, y en concordancia con lo expuesto, la doctrina ha señalado que ninguna de las partes del contrato puede incurrir en comportamiento en detrimento de la otra, donde uno de los aspectos más relevantes en la relación laboral es el contenido "ético- jurídico" del contrato de trabajo, dentro del cual se destacan los deberes esenciales del trabajador, que indican que éste "debe desempeñar su cargo con lealtad y diligencia.", relación laboral que contiene un profundo contenido moral, que en el caso de un profesor debe ser respetado y cumplido tanto dentro del aula como en su vida personal, por lo que el hecho que un Tribunal determine, basado en sendos informes periciales conocidos por Usted, que no cuenta con las competencias necesarias para poder ejercer un derecho esencial como es la visitas con sus hijos, debido a los hechos que los niños han develado en su contra, no hace más que perder toda confianza en la relación empleador-trabajador, lo que configura la segunda causal invocada" .-*

Que respecto a esta causal, cabe agregar que en la carta no se señala que cláusula del contrato incumplió y por lo demás se entiende que los hechos por los cuales ha sido denunciado el demandante y sobre el cual prima el principio de inocencia como se analizó en el considerando anterior, corresponden a acciones que habrían sido desarrolladas fuera del ámbito educacional y sobre todo fuera del colegio en el cual desempeña funciones.

Paradójico resulta así entender que respecto al demandante todos los testigos de la demandada señalaron claramente que era un buen profesor, que fue galardonado en diciembre del año 2018 por contribuir al clima laboral, que gana premios como profesor y lo más importante es que no recibió reclamo alguno de cuerpo docente, funcionarios, alumnos ni



apoderados durante los 4 años que presto servicios para su empleador, sumado al hecho que la directora del establecimiento aun sabiendo de la situación que lo afectaba decidió otorgarle una jefatura de curso para el año 2019.-

Que así las cosas, de los medios de prueba reseñados precedentemente, unidos lógicamente cada uno en su mérito probatorio estos dan cuenta que no se configuró la segunda causal invocada para la desvinculación laboral del actor, por cuanto este desarrollo de manera más que eficiente y sin reparo, amonestación ni reclamo alguno de su empleador y más aún importante en este caso de la comunidad escolar, resultando esta causal en definitiva indebida para el actor.

Que no habiéndose acreditado las causales que constan en la carta de despido de fecha 02 de abril de 2019, se tiene por indebido el despido del actor y se acogerá la demanda subsidiaria incoada.

**DECIMO QUINTO:** Habiéndose determinado indebido el actor por las dos causales invocadas corresponde determinar las prestaciones solicitadas al efecto y para ello lo primero es determinar la remuneración del actor.

En este punto este sentenciador tomara en consideración la última remuneración completa como señala la dirección del trabajo esta es a saber en esta causa la del mes de enero del año 2019, la cual da un total de \$975.136, misma que se repite en los restantes meses del año 2018 y que extrañamente no es considerada la asignación de jefatura de curso en febrero del año 2019 y que si fue considerada en la liquidación de febrero del año 2018, así las cosas habiéndose solicitado la suma de **\$932.020**, se estará a esta suma para efectos indemnizatorios.



Así las cosas se otorgaran la indemnización por años de servicio solicitada.

También por corresponder se incrementara en un 80% la indemnización por años de servicio, en este punto no se dará lugar a lo solicitado en cuanto a incrementar en un 100% dicha indemnización por entender que sin perjuicio de lo razonado y atendido el contexto en el cual se desempeña el actor y los hechos denunciados unido a la testimonial en especial de la directora del establecimiento educacional existía ciertos atisbos de plausibilidad que pudieron llevar a la aplicación de la causal invocada pero que en definitiva el tribunal a determinado fue errónea su aplicación.

En cuanto a la indemnización del artículo 87 de la Ley N° 19.070, al efecto la Corte Suprema en causa Rol 8609-2011 señaló *“Corresponde resolver si procede la indemnización adicional contemplada en el artículo 87 citado tratándose del despido de un profesor respecto de quien se declaró que fue injustificado su despido.*

*Al efecto debe considerarse que la norma en examen prescribe: "Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.". Tal disposición libera de esta obligación al empleador que hace efectiva la terminación del contrato el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y que otorga el desahucio con no menos de sesenta días de anticipación a esa misma fecha.*





*Que uno de los supuestos que hacen procedente la indemnización de que se trata, al tenor de la disposición transcrita, es que a ese vínculo se le ponga término por decisión unilateral del empleador invocando alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. En la situación en estudio, de acuerdo con los hechos asentados, se desprende que la empleadora despidió a la demandante y que este despido ha sido declarado indebido, premisas a la que cabe atenerse al momento de examinar la normativa contenida en el artículo 168 inciso cuarto del Código del Trabajo.*

*Que, por su parte, el referido inciso cuarto del artículo 168 previene: "...Si el juez estableciera que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores..."*

*Que, aun cuando pueda aceptarse que el inciso 4º del artículo 168 del Código del Trabajo ha estatuido una "ficción" en cuanto dispone que en caso de no resultar justificada alguna de las causales de los artículos 159 y 160 del citado Código "se entenderá" que el despido se ha debido a alguno de los motivos del artículo 161, y que sólo por ello procede el régimen de indemnizaciones que aquél precepto contempla, de ello no puede derivar la inaplicación del ya referido artículo 87 del Estatuto Docente desde que se trata de la regulación de materias diferentes que no pueden ser confundidas.*



*En efecto, el citado artículo 87 del Estatuto Docente obedece a la evidente finalidad de impedir que los trabajadores de la educación sean despedidos en épocas en que les resulte extremadamente difícil obtener un nuevo trabajo por causa del inmediato inicio del año lectivo o simplemente por encontrarse en curso, puesto que por regla general en el período protegido legalmente los establecimientos educacionales ya han contratado a sus docentes por todo el año. En cambio, la norma del artículo 168 del Código del Trabajo que se viene citando -y que es de carácter general y no particular como lo es aquella en cuestión- cumple el objetivo de permitir el pago de indemnizaciones a resultas de entender que operó la causal de necesidades de la empresa cuando el tribunal declara que no quedó acreditada en el proceso la causal de despido que invocara el empleador, puesto que esta convicción difiere de la situación del inciso primero que previene como presupuesto jurídico del pago reparatorio una causal "injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado causal legal".*

*Que así, entonces, la remisión que hace el artículo 87 del Estatuto Docente al artículo 161 del Código del Trabajo es autónoma de la situación anterior; y se explica porque su finalidad fue prever la sanción para los casos de despido lícito señalados en este precepto. Esta referencia, entonces, no cumple la función de limitar la aplicación de la norma a los motivos de término lícitos de la relación laboral sino, al contrario, hacerla aplicable a éstos de modo expreso, puesto que siendo acordes con el Derecho no pueden generar consecuencias lesivas, salvo que por circunstancias de excepción, como ocurre con los docentes, se disponga expresamente la consecuencia.*



*Que de no haberse legislado de esta manera la prohibición de despido y la sanción no habrían sido aplicables en caso de despido lícito; y para evitar el castigo del pago del tiempo acordado en el contrato habría bastado invocar la causal de necesidades de la empresa y satisfacer sólo la indemnización prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo. Con tal precepto se ha evitado que el empleador pueda gobernar las consecuencias de su proceder.*

*Que de todo lo anterior resulta que la norma del artículo 87 del Estatuto Docente también previno el pago de la indemnización especial que establece por motivos diferentes a los señalados en el citado artículo 161 del Código del Trabajo no obstante la carencia de texto expreso, y se justifica, en primer lugar, porque es posible inferir este alcance del examen de los preceptos según ha quedado de manifiesto en el desarrollo precedente.*

*Además hay otras dos razones que fortalecen la conclusión anterior, la historia fidedigna del establecimiento de la norma y el principio pro operario.*

*En cuanto al primer antecedente debe tenerse en cuenta que durante la discusión parlamentaria quedó de manifiesto que uno de los objetivos del proyecto de ley de estatuto docente fue "proporcionar una estabilidad laboral mayor" a la existente en la época; y que una de las herramientas para lograr esta finalidad era prever una indemnización adicional especial para desincentivar los despidos injustificados durante el año laboral, puesto que con ésta se "protege mejor al profesor durante los meses de receso del verano y se adecua también a la reforma laboral.*



*Finalmente, aunque se estima que el sentido ya expuesto deriva de las referidas normas, no puede olvidarse que esta legislación de los docentes integra el derecho laboral y que la propia Constitución Política de la República previno la protección del trabajo en el numeral 16 del artículo 19, junto a otros derechos fundamentales, carácter normado del que deriva el criterio pro operario conforme al cual ha de rechazarse la interpretación inicua, en la especie, que del despido en la época prohibida sin invocar causa legal durante la época prohibida no derive la consecuencia de la indemnización especial del artículo 87 del Estatuto Docente”*

Que así las cosas de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 inciso 4, al no haberse acreditado la causal de despido, deberá entenderse que el mismo se ha producido por alguna de las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, interpretación que se encuentra acorde con el otorgamiento de la indemnización solicitada, toda vez que resultaría fácil al empleador invocar alguna causal del artículo 160 a fin de evitar el pago de esta indemnización, debe entenderse que en la especie se trata de un profesor que ha sido despedido en el mes de Abril del año 2019 con lo cual sus posibilidades de empleo se han visto reducidas al mínimo, además de haber sido despedido sin aviso previo y por causales que no fueron acreditadas, no debemos olvidar que en definitiva operan principios laborales que deben dar protección al trabajador, motivo por el cual esta indemnización será otorgada como se señalara en lo resolutivo del fallo.

Respecto a la indemnización solicitada por falta de aviso previo el tribunal no la otorgara en atención a lo razonado precedentemente en cuanto a otorgar la indemnización del artículo 87 de la Ley N° 19.070, con lo cual entiende este sentenciador no son compatibles entre sí, por estar



cubierto con dicha indemnización el mes que debiese cumplir el aviso previo.-

**DECIMO SEXTO:** Que, las probanzas han sido valoradas conforme a las normas de la sana crítica, según lo prescrito en el artículo 456 del Código del Trabajo. No alterando la restante prueba rendida, lo razonado precedentemente, en especial los antecedentes remitidos por el Juzgado de Familia de San Felipe y la Fiscalía Local de San Felipe, los cuales no han sido valorados por tratarse de antecedentes ajenos a los hechos laborales y que no tienen relación con la materia de esta causa en especial la entrevista video grabada acompañada y por cuanto se trata de documentación que no dice relación directa con los hechos a probar en la presente causa, correspondiendo acreditar la existencia de las obligaciones o su extinción, al que alega aquéllas o éstas, según lo preceptuado en el artículo 1698 del Código Civil.

Por estas consideraciones y atendido, además lo dispuesto en los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 7, 160, 432 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Ley 19.070 y demás normas pertinentes **SE DECLARA:**

**I. -** Que, **SE RECHAZA** la acción de tutela deducida por don **ALEX HIDALGO CERDA** en contra de **CORPORACIÓN COLEGIO ALEMÁN DE SAN FELIPE**, representado legalmente por don Rene Martínez Barros.

**II. -** Que, **ACOGE** la acción de despido indebido y cobro de prestaciones laborales deducida por don **ALEX HIDALGO CERDA** en contra de **CORPORACIÓN COLEGIO ALEMÁN DE SAN FELIPE**, representado legalmente por don Rene Martínez Barros, declarándose



indebido el despido del actor y en consecuencia se condena a la demanda al pago de:

A.- Por concepto de indemnización por años de servicios más el aumento del ochenta por ciento, tal como se dispone el artículo 168 letra C del Código del Trabajo, por la suma de **\$8.388.180** (ocho millones trescientos ochenta y ocho mil ciento ochenta pesos), toda vez que el trabajador prestó servicios para la demandada desde el 01 de marzo de 2014 al 02 de abril de 2019, esto es, durante 05 años y 1 mes, aproximadamente.

B.- La suma de **\$10.252.220** (diez millones doscientos cincuenta y dos mil doscientos veinte pesos) por concepto de indemnización del artículo 87 de la Ley 19.070 correspondiente a los meses de abril del año 2019 a febrero del año 2020.

III.- Que las sumas ordenadas pagar devengarán intereses y reajustes con arreglo a lo que dispone los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena en costas a la parte demandada por no resultar completamente vencida.-

V. Ofíciase al ministerio Público de San Felipe a fin de remitir copia de la presente sentencia, copia del mail acompañado por la demandada singularizado como prueba número 4 e informes individualizados como prueba número 5 y 6, con su respectiva reserva y custodia, a objeto de que investigue la comisión de un posible delito contra el respeto y protección de la vida privada y pública de la persona y su familia.-



VI.- Devuélvase a los intervinientes los documentos incorporados, debiendo retirarlos en el plazo de sesenta días corridos, contados desde que la presente sentencia quede ejecutoriada, bajo apercibimiento de destrucción, a su vez devuélvase los antecedentes remitidos por el Juzgado de Familia de San Felipe y Fiscalía Local de San Felipe con sus respectivos CD que se encuentran en custodia del Tribunal, una vez la presente sentencia quede ejecutoriada.-

Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

RIT N° T-30-2019

RUC N° 19-4-0193177-8

Dictada por don ARTURO EDUARDO ULL YAÑEZ, Juez Titular, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe.



En San Felipe a veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



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>