

PROCEDIMIENTO: TUTELA.

MATERIAS: Tutela de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido y Cobro de Prestaciones.

DEMANDANTE: Rodrigo Alonso Ramírez González

DEMANDADO: Ilustre Municipalidad De Chillán

RIT: T-6-2020 Acum. T-7-2020

RUC: 20-4-0244874-2

-----/
Chillán, dieciséis de enero de dos mil veintiuno.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Se presenta don RODRIGO ALONSO RAMIREZ GONZÁLEZ, chileno, psicólogo, RUN 12.452.851-8, domiciliado en Pasaje San Nicolás 2791 Doña Francisca 1, comuna de Chillán, quien conforme al procedimiento de tutela laboral demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, acoso laboral, daño moral y despido incausado, o en subsidio injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales, a su ex empleadora ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHILLAN, RUT 69.140.900-7, persona jurídica de derecho público, representada legalmente por su Alcalde don SERGIO ZARZAR ANDONIE, RUT 6.580.267-8, a fin de que se obligue a la demandada al pago de las indemnizaciones, prestaciones y otras, que más adelante señalare, fundado en las consideraciones de hecho y de derecho que expone:

INICIO RELACIÓN LABORAL

1.- Fue contratado por la demandada el día 6 de abril de 2015, bajo vinculo de subordinación y dependencia para el cargo de Psicólogo SEP, por 25 horas semanales las que se ejecutaban en la escuela Los Héroes, el año 2016 específicamente el 25 de abril se le realiza otro contrato de trabajo por 16 horas semanales en la escuela Las Canoas, también como psicólogo SEP, tras sucesivas renovaciones ambos contratos pasaron a tener carácter de indefinido.

2.- La remuneración por los servicios prestados en la escuela Los Héroes era de \$610.261.- y la de los prestados en la escuela Las Canoas era de \$380.103.-

La demandada con el afán de despedirlo por solicitud de la directora de la escuela Los Héroes, le realizó un sumario administrativo en el que creó faltas y magnificó otras, sin importar que para lograr su objetivo en el proceso se le vulnerara su integridad física y psíquica, su derecho a la honra y la protección de la vida privada despidiéndolo tanto de la Escuela Los Héroes como de la Escuela Las Canoas.

Origen sumario administrativo.



1.- (Fojas 5) El 3 de enero de 2016 la directora de la Escuela Los Héroes señora Verónica Palacios Inzunsa solicita al DAEM su despido mediante el ordinario N° 2 de ese año, informando a esta institución de forma genérica en contra de su persona situaciones de conflicto dentro del equipo multidisciplinario, con padres y apoderados, mal entendidos con colegas por poco tino en comentarios y actitudes, especialmente con el encargado de convivencia de esa época don Sergio Concha González, lo que el señor Concha no pudo superar ni dar solución a pesar de su intervención y UTP para mejorar los conflictos, lo que afecto al resto del equipo y la escuela, solicita al término de este ordinario la desvinculación del señor Concha y adjunta antecedentes para su despido cuyo listado se encuentra a fojas 3.

2.- (Fojas 6 a 9) Dentro de los antecedentes que se acompañaron en este ordinario, esta un informe de conducta funcionaria realizado por el señor Concha de fecha 27 de octubre del año 2016 a solicitud de la Dirección, comenzando su documento con “Haciendo eco de las responsabilidades para la mejora que usted me ha conferido”, avalando su misión encomendada por superior jerárquico. En dicho informe del cual solo tiene conocimiento durante el sumario, se encuentra con un documento extremadamente descalificatorio. En dicho informe se utilizan variadas acusaciones sin evidencia respecto de las funciones que desempeñaba, además de descalificaciones tales como; poco comprometido, agresivo, violento, inquisidor, acusatorio, irónico, hiriente, morboso, grosero, burlesco con los alumnos de integración, que llega retrasado (a pesar de existir libros de asistencia), poco profesional, infantil y sin recato, y las acusaciones más graves (que en realidad son insultos) que estima se hicieron derechamente para dañarlo no solo en su calidad de trabajador si no como persona “nauseabundo, ligero en su vestir, es habitual en el la permanente tos carraspeada, el sorveteo nasal y el estiramiento en su escritorio, es indescriptible e insoportable cuando está en periodo de resfrió”.

Luego pasa a exponer dos supuestas situaciones acusándole en una de estas que una apoderada alegó por que su hijo no quería ir a la escuela por temor a su persona, lo cual niega de manera tajante.

En la parte final del informe da a entender que debía ser desvinculado por lo anterior y además porque funcionalmente no se necesitaba un psicólogo en el establecimiento, terminando el documento señalando que de continuar en la escuela por salud mental no trabajaría con él.

Cargos efectuados en el sumario administrativo:

CARGO PRIMERO: Haber concretado atención psicológica al menor Benjamín Rubio Ferrada, el día 3 de mayo de 2017, quien en dicho periodo cursaba sexto básico, utilizando al momento de efectuar dicha atención términos y conductas verbales de



connotación violenta y que acarrearón un trato degradante hacia el menor, menoscabando gravemente su dignidad, al haberse referido al menor manifestando a este lo siguiente *“tu madre no te quiere o asumes eso o tu realmente... que vamos a hacer... no le puedo decir a ella a tu madre... ella está viendo dentro de sus posibilidades... que es realmente el hombre que ella quiere para su vida... Yo lo único que te pedí y le pedí a tu madre que tuviera cuidado con la exposición de material pornográfico, se lo dije clarito, si no yo iba a tener que hacer una denuncia, ¿se ha cumplido sí o no?”*, agregando enseguida *“ya tu no ves este tipo de cosas, ha cumplido con lo básico, pero no va a cambiar al hombre que tiene al lado por ti, ella ya tomo una decisión, ella se siente segura con ese hombre... porque seguramente aporta un poco más de plata... hay personas que lamentablemente prefieren lo material por sobre los afectos, pero es lo que lamentablemente te toco, no puedo cambiarte a la mama, o te haces cargo de ti, y te comportas como un chico normal, en la sala y en el aula... y no tienes más problemas con los profesores... porque todos los años es lo mismo... sencillamente por una cosa... simple... porque TÚ no tienes afectos... TÚ quieres ser validado por el resto de la gente... pero diciendo que yo soy penca, que yo soy malo... que soy tonto... que estoy enfermo mental... ya te lo he dicho eso es ser esquizofrénico... que no te puedes controlar tu solamente te estas apartando cada vez más de la gente... entonces que hago... que hago... le digo a los profesores que te den reflexión y te manden a la casa... si ese es el lugar que menos queris estar... tay tranquilo un rato, pero cero pesca... que podemos hacer... no saco nada con decirle a tu mamá... estas a dos años de ser responsable penalmente... el día de mañana que tu tengas catorce años, quieres subirte a una bicicleta y te la estas robando... puro impulso... y no tienes un pepe grillo”,* expresiones acompañadas de una serie de apelativos que configuran la degradación del menor, y actitudes violentas como golpes de mesa, con las que se configuran un evidente maltrato en contra del menor en cuestión, transgrediendo lo establecido en el artículo 403 ter en relación a las personas establecidas en el artículo 403 bis ambos consagrados en la ley 21.013, como también lo estipulado en su contrato de trabajo en el numeral quinto, respecto del artículo 160 N°1 letra a) de las falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

Falta de acreditación del cargo o su insuficiencia para lograr el despido.



Efectivamente dio atención psicológica al menor Benjamín Rubio Ferrada, el día 3 de mayo de 2017 por solicitud de su profesor por mal comportamiento y actitudes fuera de las normales, dicha atención duró alrededor de 15 minutos, parte de la entrevista fue grabada (audio) de manera ilegal por la orientadora Claudia Bustos y la asistente social Paula Castillo, esta grabación fue admitida por la directora y por su empleador como prueba en su contra en el sumario, quebrantándose las garantías de la protección de la vida privada tanto a él como al menor de edad que atendió en ese momento, y tanto antes como después de ser incorporada al expediente sumarial.

La parte de la conversación que se transcribe en el cargo está totalmente sacado de contexto con el solo afán de perjudicarlo, de los 15 minutos fueron grabados 7:33 segundos y dicha grabación se encuentra cortada en dos partes, lo que se hizo con el solo afán de perjudicarlo, descontextualizando toda la entrevista, es decir la grabación fue arreglada para que fuera un elemento en su contra.

En declaración de 9 de junio de 2017 reconoce el contenido de la grabación sin haberla escuchado, pero no se refiere a su legalidad, tampoco se le informó por parte de la fiscal la legalidad de ésta, sin embargo da las razones técnicas de la manera de comunicarse con el menor, estimaba se podría haber vulnerado a éste y aplicó el método de confrontación, en cuanto el menor le había contado con anterioridad todos sus problemas en atenciones anteriores y lo informado ese día por su profesor lo llevó a tomar la decisión de aplicar este método, lo que en ningún caso le produjo algún tipo de daño a Benjamín, razones que señala en su declaración como en el recurso de reposición, el conocimiento que tenía del menor le permitía saber que en su etapa evolutiva contaba con las herramientas suficientes para ser objeto de este método, de ahí que no exista documentación alguna de daño al menor, en cuanto a la parte de la entrevista que no está grabada por prohibírsele el secreto profesional está impedido a referirse a ésta.

En cuanto a las declaraciones contenidas en el sumario respecto de este hecho, la psicóloga Valentina Herrera, refiere a que se trató la situación de manera inadecuada por lo cual no señala un maltrato, aunque ella jamás estuvo presente en la situación, en cuanto a la psicóloga Paula Cavaliere a fojas 140 reconoce la existencia del método de confrontación, que si estima que hubo un maltrato psicológico al menor, pero llega a esa conclusión por la forma en que se le grafica su comportamiento, es decir no tenía certeza ni conocimiento de lo que ocurrió realmente, la declaración de la madre del menor no tiene relación con la realidad, en cuanto solo recibió chismes de la asistente social y la encargada de convivencia, respecto de Paula Castillo y Claudia Bustos es extraño por lo que declaran que mientras supuestamente eran testigos de una agresión o



maltrato a un menor no hayan interferido en su ayuda y prefirieran hacer una grabación, y una vez terminada la entrevista en vez de asistir a un niño supuestamente recién vulnerado se preocuparon más por ir a dejar el audio a la directora, no se hace presente ninguna activación de protocolo, en especial a fojas 279, el que señala en caso de violencia psicológica de funcionario a un estudiante, este último contara con el apoyo psicológico del establecimiento, seguimiento y acompañamiento, no existe documentación referente a que al alumno se le haya dado apoyo psicológico, seguimiento y acompañamiento, entonces surge la pregunta ¿Por qué no se aplica el protocolo?, la respuesta es simple, porque nunca hubo violencia contra el alumno.

Dicha grabación y su transcripción hecha alterada y fuera de contexto, dieron como resultado el presente cargo, en el que su empleador lo acusa de haber transgredido los artículos 403 bis y 403 ter de la ley 21.013 en relación a su contrato de trabajo, lo cual es bastante extraño, ya que esta ley no tiene estos artículos, lo que hace dicha norma es modificar el código penal, estableciendo estos artículos en el código antes referido por disposición de su artículo 1. De lo anterior hay dos opciones, se le acusó y despidió porque su empleador se atribuyó facultades exclusivas de tribunales que establece la ley en materia penal, señalando claramente que transgredió una norma penal, esto es, sentenciaron que cometió un delito, o simplemente lo despide bajo una normativa inexistente, en ambos casos habiendo o no confusión, se vulnera su derecho a la integridad física y psíquica, y en especial el derecho a su honor, en cuanto jamás ha transgredido una norma semejante, lo que se probara con certificado de antecedentes que se acompaña. No existe documento alguno dentro del sumario que establezca maltrato hacia el menor antes referido, no hay test sobre daño emocional, declaraciones en que el menor se haya visto afectado psicológicamente o que haya salido en mal estado de la entrevista, más que importancia al menor, se le dio importancia a la situación para tener argumentos para despedirlo.

CARGO DOS: Incumplir gravemente las obligaciones que su contrato de trabajo le impone en el numeral segundo del mismo, al concretar las siguientes acciones:

a.- No dar cumplimiento a lo establecido respecto al protocolo de atención de casos a alumnos del establecimiento y asumir unilateralmente atención de los casos designados sin permitir la intervención de su compañera de dupla la asistente social doña Paula Castillo Chávez.

b.- Mantener relaciones interpersonales con el resto del personal del establecimiento de la Escuela Los Héroes de Chillán D202, que desfavorecen el clima laboral tras mantener una actitud agresiva respecto del resto de la comunidad educativa propiciando un ambiente hostil en su entorno laboral, en específico de Paula Castillo Chávez, según consta en



notificación de la ACHS a la Ilustre Municipalidad de Chillan de fecha 19 de junio de 2018, en el que se expone que doña Paula Stephanie Castillo Chávez, asistente social de la Escuela Los Héroes ha sido calificada con enfermedad de origen laboral.

c.- Concretar comentarios y malos tratos respecto de los apoderados y alumnos y comunidad educativa en general, como el caso del menor Benjamín Ortega Beltrán, el año 2016, alumno que fue retirado del establecimiento en razón de haberse detectado por profesional externa al establecimiento que el menor sufría fobia escolar, la que se habría provocado por los malos tratos conferidos a este por parte del actor.

d.- Sobrepasar sus facultades como psicólogo en el ámbito educacional, y practicar evaluaciones clínicas a los alumnos intervenidos, según lo establecido en el protocolo de procedimientos de duplas psicosociales DAEM año 2016, específicamente en el caso del menor Benjamín Ortega Beltrán.

Que lo anterior, configura la causal del termino anticipado de contrato de trabajo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Falta de acreditación del cargo o su insuficiencia para lograr el despido.

a.- La parte de este cargo está fundado en la declaración de la asistente social Paula Castillo, señala a fojas 116 la que refiere que la excluyó de sus tareas en varias oportunidades, lo que habría ocurrido el año 2016, sin embargo no acompaña ningún documento que pueda acreditar esta situación, no señala ningún caso en específico, si fueron varas estas situaciones, es extraño que no mencione ninguna. La información relacionada con parte de este cargo contenida en la declaración de la directora a fojas 44, tiene su origen en la información entregada por el señor Sergio Concha, el comunicó a ésta que supuestamente se negaba a trabajar en conjunto con la asistente y el encargado de convivencia, señalando a modo de ejemplo que, no los permitía atender a los niños, pero es interesante en este punto la declaración del señor Moisés Rivas a fojas 79, el cual señala que era el señor Sergio Concha quien atendía a los niños, que no les informaba formalmente ni tampoco les bajaba la información, también hace presente que desde que la distribución de casos estuvo a cargo del encargado de convivencia (Sergio Concha) disminuyó considerablemente el número de casos atendidos por él, por lo que se vio impedido de ver casos que como psicólogo le correspondían.

De la declaración de la encargada de convivencia Claudia Bustos a fojas 209 se entiende perfectamente que desde su llegada, la señora Castillo y él, tenían una mala relación, que sus lugares de trabajo estaban separados, que uno hablaba mal del otro y viceversa, que este conflicto no se superó, y que con el tiempo fue aumentando.

Por lo tanto en este punto hay declaraciones contradictorias, como podía impedir atender a los niños si era el señor Concha quien lo hacía, y como impedirlo también si como



señala el señor Moisés Rivas si los casos atendidos por él bajaron considerablemente y del mismo modo no hay ninguna documentación que afirme las declaraciones efectuadas en su contra, más aun, el señor Concha llega en agosto de 2016 y deja la escuela a comienzos del 2017 y a él se le reasignan funciones en el mes de mayo de ese año, ordenándosele no atender menores, entonces en que momento pudo haber tomado los pocos casos que le llegaban de manera unilateral.

b.- En declaración de la asistente social Paula Castillo de fecha 3 de noviembre de 2017 a fojas 113 esta no menciona ningún acto hostil o agresivo hacia su persona, solo señala que su forma de ser era muy autoritaria, por eso impresiona que en su nueva declaración a fojas 200 del 29 de mayo de 2018 señale que desde el 3 de mayo de 2017 ejerció hostigamiento en contra de ella y la encargada de convivencia, es decir, en su primera declaración no relata ningún hecho de maltrato u hostigamiento cuando supuestamente llevaba a esa fecha 6 meses de malos tratos en su contra, señala en su segunda declaración fojas 200 que informaron estas supuestas conductas ejercidas en su contra pero no acompaña ningún documento que acredite esta situación, señala solamente una situación del supuesto hostigamientos, el que ella acusa se la hacía a través de ruidos molestos, también señala que la mayoría del tiempo trataba de evitarlo, entonces como poder ejercer actos en contra de su persona si lo evitaba, como poder ejercer actos en contra de la señora Claudia Bustos como acusa la señora Castillo, si la primera señala expresamente que desde el 3 de mayo de 2017 su contacto con ella ha sido casi nulo, y que desde esa fecha tomó una completa indiferencia hacia ambas, que no las saludaba.

Como se señaló anteriormente, de la declaración de la encargada de convivencia Claudia Bustos a fojas 209 se entiende perfectamente que desde su llegada, la señora Castillo y él, tenían una mala relación, que sus lugares de trabajo estaban separados, que uno hablaba mal del otro y viceversa, que este conflicto no se superó, y que con el tiempo fue aumentando. La señora Bustos también señala un solo hecho de hostigamiento, ruidos molestos.

En conclusión, no se señala fecha de ningún supuesto hecho de hostigamiento, solo se señala uno, se desprende de la declaración de la encargada de convivencia una mala relación que fue aumentando con el tiempo, por lo que entiende, al estar encargada ésta de este tipo de conflictos se debió informar en el tiempo indicado al empleador, el cual no accionó en su deber de protección de la salud de la asistente social terminando esta con una enfermedad de carácter laboral, cuyo origen debe estar en la mala relación, pero en ningún caso por malos tratos de su parte, los cuales niega.

Reafirma lo que ha señalado el hecho que ella haya informado a la ACHS fojas 403 en mayo de 2018 que los hostigamientos llevaban 2 años, es decir habrían comenzado a



comienzos del año escolar de 2016, entonces en el sumario se entiende que hay actos desde el 2017, en la ACHS se entiende que desde el 2016, también es de destacar la frecuencia y la intensidad de exposición al agente de riesgo señalada por esta, alto, impresiona esta calificación ya que en palabras de las dos presuntas maltratadas no había comunicación ni saludo entre ellos, además en la ACHS, aumenta el número de personas hostigadas, señalando que ejercía hostigamiento en contra de ella y otras colegas.

c.- Esta parte del cargo que comienza de manera genérica la niega también de manera genérica y junto con ello niega rotundamente haber efectuado comentarios y malos tratos hacia el menor Benjamín Ortega, no hay documentos que respalden los dichos sobre supuestos reclamos de la madre del menor en su contra, niega rotundamente haberle provocado una fobia escolar a Benjamín, no hay documento médico o psicológico que avale esta situación que contenga el sumario, efectivamente existen documentos concordantes con una fobia a fojas 34, el que señala hipótesis diagnóstica fobia escolar asociado a trastorno ansioso agudo, y a fojas 35 certificado de atención médica el que señala que se atiende al menor desde el 13 de junio de 2016 por trastorno del desarrollo y fobia escolar, en ambos no se hace referencia alguna a su persona o algún grado de responsabilidad de funcionario de la escuela.

d.- Jamás se realizó este tipo de intervención al menor Benjamín Ortega Beltrán, no hay documento que acredite esta situación en el sumario.

CARGO TERCERO: Haber concretado actitudes de hostigamiento y menoscabo persistente, en forma frecuente durante la jornada laboral en contra de doña Paula Castillo Chávez, lo que conllevó a que esta última le fuera diagnosticada por la ACHS enfermedad profesional, debiendo el empleador implementar las medidas de resguardo instruidas por la mencionada institución de salud en razón de los hechos que motivan la resolución de enfermedad profesional que dicen relación con episodios de malos tratos ejercidos por él hacia la Sra Castillo Chávez, tales como los acontecimientos del día 25 de mayo de 2018 en dependencias del establecimiento educacional Escuela Los Héroes, cuando don Rodrigo Ramírez ingresó a la oficina donde se encontraba doña Paula Castillo, tiro un bulto sobre la mesa y cerró la puerta fuertemente, agarró la silla del escritorio de doña Paula Castillo, procedió a empujar el escritorio donde se encontraba la mencionada profesional, provocándole un golpe a la altura del abdomen, retirándose don Rodrigo Ramírez sin dar explicación alguna y procedió a retirarse cerrando violentamente la puerta y provocando tal inestabilidad en la señora Paula Castillo Chávez, que la hizo acudir de inmediato a la ACHS, donde le fue catalogada su patología de carácter laboral actitudes con los que don Rodrigo Ramírez transgredió lo establecido



en el N° 1 letras a), c) y f) N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo y lo establecido en relación a la cláusula segunda y quinta de su contrato de trabajo.

Falta de acreditación del cargo o su insuficiencia para lograr el despido.

Niega rotundamente haber realizado esta acción de violencia en contra de Paula Castillo, que de la forma en que está redactado el cargo ya se daba por establecida.

No se respetó el protocolo contenido a fojas 283 y 284, en cuanto éste señala que en caso de agresión física entre funcionarios del establecimiento, se procederá a solicitar la presencia de Carabineros o PDI, y de acuerdo a la investigación que estos realicen según corresponda, se informara al DAEM, y la inspección del trabajo y se despedirá al funcionario.

Es importante lo informado en la ACHS por la señora Castillo la que señala que empujó su escritorio contra su abdomen, borrando de su relato original la silla, a fojas 406.

La señora Paula Castillo solo puso constancia de la presunta agresión, pero no consta en el sumario que alguna de las policías haya realizado alguna investigación sobre los hechos relatados por la señora Castillo y mucho menos la veracidad de estos, ni lesiones.

Pero respecto de esta supuesta agresión es importante como su ex empleador comprobó la veracidad del hecho relatado por la señora Castillo, no hay registro de lesiones, no hay testigos, no se le llamó a declarar en ningún momento, no se le dio la oportunidad de defenderse, nunca existió ningún tipo de agresión y debido a esto no hay prueba alguna que la compruebe en el sumario.

Vuelve a repetir, como podía “haber concretado actitudes de hostigamiento y menoscabo persistente, en forma frecuente durante la jornada laboral en contra de doña Paula Castillo Chávez” si ella misma señala que la mayoría del tiempo trataba de evitarlo y la señora Bustos señala que desde el 3 de mayo de 2017 tomó una completa indiferencia hacia ambas, que no las saludaba.

ACOSO LABORAL

Estima que los siguientes hechos son constitutivos de acoso laboral, como ya se señalaron anteriormente en forma más específica, los reproducirá en forma breve:

- La directora de la Escuela pide directamente su desvinculación sin pedir que se investigaran eventuales responsabilidades administrativas.
- El señor Sergio Concha realiza un informe en el que se le denigra tanto como profesional y como persona, en el cual señala que debía ser despedido por la forma en que lo califica y también por la no necesidad de contar con un psicólogo, lo cual es falso, termina ese informe señalando que por sanidad mental no trabajaría con él. Debido a este informe, la Directora quien ya lo había enviado al DAEM, tiene que volver a enviar un oficio, en donde especifica que no pide la eliminación del cargo, sino solo su despido.



- La grabación cortada que realizaron la Asistente Social y la Encargada de Convivencia tuvo como único objeto lograr su despido, es ridículo que dos profesionales de la educación que supuestamente ven y escuchan como se vulnera a un niño no corran en su auxilio o a lo menos una vez terminada la entrevista le den contención, pero esto no ocurrió, el menor no importaba, al niño nunca se le maltrató, nunca se realizó una denuncia ante tribunales o alguna policía, lo importante era lograr su despido y lo obtuvieron.
- Se inventa por parte de la encargada de convivencia y de la asistente social hostigamientos que nunca existieron.
- Se le acusa y sanciona por parte de su empleador de haber causado una fobia escolar a un alumno y que este habría dejado la escuela por su culpa, esta información falsa fue entregada por las mismas personas que aparecen en este punto de acoso laboral.
- Se inventa por parte de la señora Castillo una supuesta agresión, la que su empleador da por acreditada con la sola declaración de esta, sin siquiera haberlo escuchado, sin otra prueba que lo acredite y sin haber hecho la correspondiente investigación.
- Su empleador extendió la duración de la etapa investigativa del sumario solo con el afán de despedirlo.
- Todos estos hechos cumplen el fin perseguido, el cual se concretó el 24 de octubre del año recién pasado con su despido.

IRREGULARIDADES EN EL SUMARIO ADMINISTRATIVO

La Sra. Paulina Herrera Lagno fue nombrada actuaria del sumario y ejerció este cargo en las declaraciones de Verónica Palacios Inzunza y Herna Ferrada Mendoza, a Fojas 51 se realiza recusación de su cargo la que el fiscal acoge a fojas 52. Posteriormente pasa de ser supuestamente una actuaria imparcial, a una testigo acusatoria en su proceso sumario, como consta en fojas 318, en declaración de la funcionaria el 05.06.18, planteando críticas subjetivas a su persona y a sus capacidades de trabajo en equipo, las que se extrapolan a toda la red (duplas psicosociales de Chillán), haciéndose hincapié a aspectos molestos de su persona.

El sumario, se prolongó por 417 días hábiles (19 meses) desde el 28.03.17, hasta el momento de notificación de cargos el día 05.12.18.

En todas las declaraciones de los testigos, se expone que declaran para determinar si los hechos denunciados configuran la causal de termino anticipado de su contrato, se entiende con esto que ya existía una predisposición a despedirlo, en cuanto no se investigaba para determinar eventuales responsabilidades administrativas.

TÉRMINO DE RELACIÓN LABORAL.



El día 13 de agosto se le notifica por parte del secretario municipal que por decreto alcaldicio N° 8681/2019 se le había puesto término anticipado a su contrato de trabajo, de la escuela Los Héroes y escuela Las Canoas, contra dicho decreto se presentó recurso de reposición.

Ante el no pago de remuneraciones de ambos contratos desde el 12 de agosto recurrió a la inspección del trabajo, al no entender lo que pasaba también presentó un reclamo por despido injustificado, a este comparendo de fecha 11 de octubre su empleador no concurrió, por lo que a esa fecha aún no sabía si estaba despedido, pues seguía trabajando.

La remuneración de agosto y septiembre se le pagó aproximadamente con un mes de desfase, y la última remuneración recibida fue pagada al término del mes de octubre, contabilizando 23 días (el último día trabajado fue el 23 de octubre), es decir, tiene perfecta coherencia, con lo señalado por el secretario municipal, dichos que expone en el siguiente párrafo.

Se le exigió concurrir a dependencias de su empleador para el día 24 de octubre de 2019, día de paro de funcionarios municipales y de violentas protestas en el país, se le notifica la resolución que rechazaba el recurso de reposición presentado en contra del decreto de término anticipado de contrato de trabajo respecto de la escuela Los Héroes, en ese momento le señala de manera verbal que estaba desvinculado desde esa fecha de sus dos contratos de trabajo, le dio como razón que era el mismo empleador, no me dio más información, pero la fecha es coherente, con la fecha en que se me dejaron de pagar sus servicios.

Nunca recibió por parte de su ex empleador una carta de despido ni se le llamó a firmar finiquito, lo que le ha traído graves problemas económicos, en cuanto la AFC, le ha señalado que al no contar con esta o un finiquito no puede hacer pago alguno respecto del seguro de cesantía.

Durante el mes de septiembre de 2018 fue diagnosticado por el Doctor Handel Liewald Mendoza con trastorno ansioso depresivo severo, secundario a acoso laboral, producto de todos los acontecimientos y antecedentes expuestos su condición médica se agravó siendo diagnosticado nuevamente por el mismo doctor el día 9 de enero de 2020 con trastorno mixto ansioso depresivo severo secundario a estrés por acoso laboral de larga data, el que desencadena con el despido síntomas compatibles con estrés post traumático.

Ante el despido y las vulneraciones de derecho que estima fue víctima de manera injusta, recurrió al psicólogo Rafael Medina Martínez Psicólogo Forense y Criminólogo, durante el mes de diciembre de 2019, quien emite con fecha 10 de enero de 2020 Informe



Psicológico por Daño Moral, el que señala en sus conclusiones “coincidencia con el diagnóstico del psiquiatra exponiendo trastorno por estrés post traumático crónico con sintomatología depresiva y ansiosa”, y además expone consistencia de este diagnóstico a través de 5 pruebas psicotécnicas.

Ante su despido de fecha 24 de octubre, interpuso reclamo ante la inspección del trabajo de Chillan el día 18 de diciembre de 2019 en el que señala su despido de ambos establecimientos, llevándose a efecto el comparendo el día 7 de enero de 2020, lamentablemente el ex empleador no concurrió.

INDICIOS

Estima que los antecedentes presentados en las consideraciones de hecho y la documentación que se acompaña contiene indicios suficientes para generar la sospecha razonable que se infringieron sus derechos fundamentales.

En el caso de marras, los indicios de haber existido una efectiva vulneración de las garantías señaladas, son claros y expresos, y consisten, a lo menos, en los siguientes hechos objetivos:

- La directora de la escuela Los Héroes pide el despido del trabajador sin solicitar que se hiciera la investigación correspondiente para establecer la existencia o no de eventuales responsabilidades administrativas.
- Señor Sergio Concha emite un informe totalmente descalificatorio y denostativo en contra del trabajador, vulnerándose la integridad psíquica, física y el derecho a la honra.
- Los superiores y empleador aceptan el informe antes señalado, volviéndose cómplices del señor Concha.
- El sumario administrativo se realizó con la finalidad de despedir al trabajador y no para establecer responsabilidades administrativas.
- Se realizó una grabación ilegal al trabajador por parte de dos colegas, con la única finalidad de despedirlo, vulnerando la integridad psíquica, física, la honra y la vida privada.
- Superiores y empleadores admiten esta grabación ilegal contra el trabajador como prueba en el sumario administrativo, vulnerando la integridad psíquica, física, la honra y la vida privada.
- Se le acusa y sanciona al trabajador de haber maltratado a un menor, vulnerando la integridad psíquica, física y la honra.
- El empleador establece que el trabajador transgredió una norma de carácter penal, sin tener competencias para ello, además tampoco se acredita esto en el sumario, vulnerando de manera grave la integridad psíquica, física y la honra.



- Se le acusa y sanciona al trabajador de haber provocado una fobia escolar a un menor y que este habría abandonado la escuela debido a lo anterior, lo que no se acredita en el sumario, vulnerando la integridad psíquica, física y la honra.
- Se acusa y sanciona al trabajador de haber hostigado y golpeado a una colega, lo que no se acredita en el sumario, vulnerando la integridad psíquica, física y la honra.
- Estas vulneraciones de derechos que provocaron el despido de la escuela Las Canoas.

EN CUANTO AL DESPIDO INCAUSADO, EN SUBSIDIO INJUSTIFICADO, INDEBIDO O IMPROCEDENTE.

Si bien es cierto que fue objeto de un sumario administrativo que culminó con una resolución administrativa que dispone la aplicación de una medida disciplinaria consistente en el término anticipado de la relación laboral respecto de su contrato referente a la escuela Los Héroes, señala que ambos contratos se rigen por el código del trabajo, y que conforme al artículo 162 de dicho Código, la institución del despido contempla la concreción de ciertas formalidades, sobre el particular, comunicando el despido por escrito ya sea personalmente o por carta certificada, y que dicha comunicación debe contener la exposición de los hechos y la causal que se aplica, todo en un plazo de 3 o 6 días desde la separación del trabajador según la causal invocada. Pues bien, sobre el particular, nunca se le envió ninguna carta comunicándole el despido, sobre ninguno de sus contratos de trabajo, ni tampoco sabe cuál es la causal del despido que se le ha aplicado lo que lo deja en la más completa indefensión. La mera circunstancia de no haberse enviado la carta de aviso de despido, ni de argumentarse adecuadamente la decisión de exonerar con exposición de la causal y los hechos fundantes de los mismo es que el despido se torna incausado, o en subsidio injustificado, indebido e improcedente. El hecho de que el despido sea incausado, o bien injustificado, improcedente o indebido, genera a su favor el derecho de recibir la indemnización por años de servicio. En el improbable evento que se estime que el decreto de término anticipado de contrato y/o la resolución que falla el recurso de reposición es una carta de aviso de término de contrato, alega también que el despido es injustificado, indebido o improcedente.

PETICIONES CONCRETAS.

Solicita declarar que el despido de que fue objeto constituye un despido vulneratorio de sus derechos fundamentales, en este caso de su integridad física y psíquica, su derecho a la honra y la vida privada, que ha sido víctima de acoso laboral por parte de los funcionarios señalados anteriormente de la escuela Los Héroes y Las Canoas por parte de su empleador, y atendida la declaración precedente, que el término de la relación laboral,



fue incausado o en subsidio injustificada, indebida o improcedente o que se ha aplicado de manera indebida la causal del artículo 160 N° 1 letras a), c) y f), y N° 7 del Código del Trabajo y la ley 21.013, en segundo lugar solicita se acojan las acciones para lograr la indemnización del daño moral condenando a la demandada a que cumpla con las siguientes prestaciones y medidas sancionatorias, reparatorias o compensatorias:

PETITORIO CAUSA RIT T-6-2020

- 1.- Pago de la indemnización por años de servicios por \$3.051.305.-
- 2.- Pago de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por \$610.261.-
- 3.- Pago de la indemnización adicional por la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, equivalente a la cantidad de 11 remuneraciones mensuales efectivamente devengadas por \$6.712.871.-
- 4.- Pago del recargo de 50 u 80% respecto de la indemnización por años de servicio efectivamente devengada por \$1.525.652 o \$2.441.044.-, según el Tribunal estime aplicar al despido la letra b) o c) del artículo 168 del Código del Trabajo.
- 5.- Indemnización por daño moral por \$15.000.000.-
- 6.- Feriado año 2019 por \$ 610.261.-
- 7.- O las sumas mayores o menores que el Tribunal, determine en virtud de los antecedentes.
- 8.- Finalmente, que todas las cantidades que se ordenen pagar lo sean reajustadas, según corresponda en cada caso, más los intereses y costas que procedan.

PETITORIO CAUSA RIT T-7-2020.

Conforme con lo expuesto en las secciones precedentes y en virtud de lo dispuesto en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, en primer lugar solicita se declare que el despido de que fue objeto constituye un despido vulneratorio de sus derechos fundamentales, en este caso de su integridad física y psíquica, su derecho a la honra y la vida privada, y atendida la declaración precedente, que el término de la relación laboral, fue incausado o en subsidio injustificada, indebida o improcedente, en segundo lugar solicita se acojan las acciones para lograr la indemnización del daño moral condenando a la demandada a que cumpla con las siguientes prestaciones y medidas sancionatorias, reparatorias o compensatorias:

- 1.- Pago de la indemnización por años de servicios por \$1.520.412 pesos.
- 2.- Pago de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por \$380.103 pesos.
- 3.- Pago de la indemnización adicional por la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, equivalente a la cantidad de 11 remuneraciones mensuales efectivamente devengadas por \$4.181.133 pesos.



- 4.- Pago del recargo de 50% respecto de la indemnización por años de servicio efectivamente devengada por \$760.206.-
- 5.- Indemnización por daño moral por \$5.000.000.-
- 6.- Feriado año 2019 por \$380.103.-
- 7.- O las sumas mayores o menores que el Tribunal determine en virtud de los antecedentes.
- 8.- Finalmente, que todas las cantidades que se ordenen pagar lo sean reajustadas, según corresponda en cada caso, más los intereses y costas que procedan.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y en virtud de lo dispuesto en los artículos señalados y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, pide tener interpuesta demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, acoso laboral, daño moral y despido incausado, o en subsidio injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales.

AL PRIMER OTROSÍ: En subsidio y sólo para el improbable evento que no se acogiese la acción de tutela planteada en lo principal, interpone demanda sobre despido incausado o en subsidio injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales en contra de la Ilustre Municipalidad de Chillán, debidamente individualizada, condenando a la demandada al pago de las prestaciones laborales, indemnizaciones y recargos que se detallarán, con los reajustes e intereses que fueren procedentes según fuere el caso, todo además de las costas que el Tribunal determine en su oportunidad, todo lo anterior conforme al mérito de los fundamentos que se expondrán a continuación:

1.- RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE HECHOS.

La presente acción se fundamenta en los mismos hechos que circunstanciadamente fueron expuestos en lo principal, relación que solicita se tenga por reproducida para todos los efectos en especial el N° 7.

PETICIONES CONCRETAS.

Conforme con lo expuesto en las secciones precedentes y en virtud de los artículos 162, 168 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas pertinentes solicita se declare que el término de la relación laboral, fue incausado o en subsidio injustificada, indebida o improcedente o que se ha aplicado de manera indebida la causal del artículo 160 N° 1 letras a, c y f, y N° 7 del Código del Trabajo y la ley 21.013, dando lugar a las prestaciones e indemnizaciones que se solicitan según el caso:

PETITORIO CAUSA RIT T-6-2020

- 1.- Pago de la indemnización por años de servicios por \$3.501305 pesos.
- 2.- Pago de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por \$610.261 pesos.



3.- Pago del recargo de 50 u 80% respecto de la indemnización por años de servicio efectivamente devengada por \$1.525.652 o 2.441.044 pesos, según el Tribunal estime aplicar al despido la letra b) o c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

4.- Feriado año 2019 por \$610.261 pesos.

5.- O las sumas mayores o menores que el Tribunal determine en virtud de los antecedentes.

6.- Finalmente, que todas las cantidades que se ordenen pagar lo sean reajustadas, según corresponda en cada caso, más los intereses y costas que procedan.

PETITORIO CAUSA T-7-2020.

Conforme con lo expuesto en las secciones precedentes y en virtud de los artículos 162, 168 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas pertinentes solicita se declare que el término de la relación laboral, fue incausado o en subsidio injustificada, indebida o improcedente, dando lugar a las prestaciones e indemnizaciones que se solicitan según el caso:

1.- Pago de la indemnización por años de servicios por \$1.520.412 pesos.

2.- Pago de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por \$380.103 pesos.

3.- Pago del recargo de 50% respecto de la indemnización por años de servicio efectivamente devengada por \$760.206 pesos.

4.- Feriado año 2019 por \$380.103 pesos.

5.- O las sumas mayores o menores que el Tribunal determine en virtud de los antecedentes.

6.- Finalmente, que todas las cantidades que se ordenen pagar lo sean reajustadas, según corresponda en cada caso, más los intereses y costas que procedan.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y en virtud de lo dispuesto en los artículos señalados y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, pide tener interpuesta demanda por despido incausado o en subsidio improcedente, injustificado o indebido y cobro de prestaciones laborales.

SEGUNDO: Contestando la demanda don Pedro San Martín López, abogado, actuando en representación de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHILLÁN, solicita desde ya el rechazo de la misma en todas sus partes, con expresa condenación en costas, en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho que señala.

BREVE REFERENCIA A LA ACCIÓN IMPETRADA

Don Rodrigo Ramírez González acciona en contra de la Municipalidad de Chillán, manifestando que le presta servicios en virtud de sendos contratos de trabajo, en 2 unidades educativas.



Señala que en la Escuela Los Héroes, ha recibido un trato discriminatorio y persecutorio que corresponderían a actos de acoso laboral lo que le ha generado menoscabo laboral, con graves consecuencias en su estado anímico, de salud y motivación personal.

Indica que los actos de acoso se iniciaron en el mes de Enero de 2017 cuando la Directora de la Escuela Los Héroes, doña Verónica Palacios Inzunza, por ord. N° 2 solicitó su despido al DAEM de Chillán, informando situaciones de conflicto dentro del equipo multidisciplinario.

Señala que dentro de los antecedentes que se adjuntan a este ordinario se encontraba un informe de conducta emitido por un señor Concha de fecha 27 de Octubre del 2016 (se envía en Enero del 2016 un informe cuya existencia data de Octubre del mismo año) informe que califica como extremadamente descalificatorio, tanto en aspectos profesionales o de personalidad, cuanto en aspectos de higiene y presentación personal; términos ofensivos que no deberían haber sido aceptados por el empleador, quien debería haber exigido se corrigieran.

Asimismo se informa de antecedentes que se invocan como fundamento para poner término a su relación laboral con el municipio.

A continuación el demandante cita los cargos formulados en sumario administrativo seguido en su contra, invocando argumentos para desvirtuar los mismos.

En el caso del cargo primero, sin perjuicio del tiempo transcurrido entre dicho acto administrativo y la presente acción, fija la vulneración en la falta de acreditación del cargo y la insuficiencia del mérito para determinar su despido. El cargo recoge conductas profesionales del demandante gravemente irregulares e inadecuadas en un contexto académico y de protección de los educandos, con contenidos potencialmente peligrosos para la salud de los menores a su cargo, manifiestamente degradantes para estos y constitutivas de maltrato.

Sorprendentemente reconoce tales conductas y contenidos, los que relativiza, otorgando importancia única al hecho de que estas hayan sido grabadas sin su consentimiento, alegando manipulación de las mismas para perjudicarlo. Las justifica en lo que denomina método de confrontación, que al parecer se conformaba por someter al menor a una crítica personal cruel, humillante, despojándolo de toda autoestima y valoración; conformándose con que no se ha acreditado un daño grave al menor como consecuencia de tales conductas profesionales. Los reparos formulados a su conducta los califica de chismes, desconociendo los tipos penales contemplados en los artículos 303 bis y 403 ter de la ley 21013 y que se incorporan al Código Penal, sosteniendo que tales figuras de maltrato no existen, siendo una mera invención del fiscal actuante. Así concluye que se le despidió porque su empleador se atribuyó facultades de los tribunales de justicia al



estimar configurado un tipo penal o simplemente lo despidió en base a una normativa que no existe.

Resulta sorprendente su falta de autocrítica, la imposibilidad absoluta de examinar el fondo y contenido de los hechos, escudándose en formalidades que dice no cumplidas, las que incluso invoca para mantener silencio sobre aspectos que se investigaron.

En el caso del cargo segundo que cita en su demanda, cargo que recoge y considera conductas cuya gravedad genera un evidente reproche profesional, tales como incumplimiento de los protocolos de atención, actitud agresiva respecto del resto de la comunidad escolar, lo que llevó a alguno de sus miembros a sufrir enfermedades calificadas de profesionales, malos tratos a padres y alumnos, sobrepasar facultades como psicólogo, etc.

También alega la falta de acreditación del cargo o su insuficiencia en el mérito para justificar su despido, y pretende limitar todos los reparos a su desempeño en una supuesta mala interacción laboral con doña Paula Castillo, y en la falta de pruebas en su contra.

Incluso reconociendo que el origen de la enfermedad profesional de doña Paula Castillo debe estar en una mala relación, pero responsabilizando de ella a la encargada de convivencia doña Claudia Bustos por su falta de eficiencia en los remedios aplicados a la misma. El resto de los reparos no los considera ni siquiera merecedores de una explicación.

Los maltratos los radica exclusivamente en el menor Benjamín Ortega y los justifica en una hipotética fobia escolar que este menor experimentaría desde hace años. Una vez más, en su particular óptica, colegas, docentes, padres y alumnos, todos se confabulan para obtener su salida o despido.

En relación con el cargo tercero, de hostigamiento a doña Paula Castillo Chávez, una vez más invoca la falta de acreditación del cargo o su insuficiencia para lograr el despido, asilándose en las formas sin desvirtuar el fondo de la acusación.

PERO CUALES SON EN DEFINITIVA LOS HECHOS O INDICIOS CONSTITUTIVOS DEL ACOSO LABORAL DENUNCIADO.

El propio demandante los precisa

a.- La solicitud de desvinculación de doña Verónica Palacios Insunza, de fecha 03 de Enero del 2016, en la cual solicita investigación de hechos que indica, de la cual han transcurrido más de cuatro años a la fecha, excediendo con creces los plazos previstos por el legislador para formular la denuncia correspondiente, hecho que por los demás fue denunciado e investigado en los autos RIT T-36 de este mismo Tribunal y rechazado en todas sus partes.



b.- Informe del Sr. Sergio Concha del 27 de Octubre del año 2016, en el que se le denigra como persona y profesional. Del cual han transcurrido más de tres años y medio a la fecha, excediendo con creces los plazos previstos por el legislador para formular la denuncia correspondiente, hecho que por los demás fue denunciado e investigado en los autos RIT T-36-2018 de este mismo tribunal y rechazado en todas sus partes como acoso laboral.

c.- La grabación cortada que realizaron la asistente social y la encargada de convivencia con el único objeto de lograr su despido. Hecho del cual han transcurrido más de tres años, excediendo con creces los plazos previstos por el legislador para formular la denuncia correspondiente, hecho que por los demás fue denunciado e investigado en los autos RIT T- 36-2018 de este mismo tribunal y rechazado en todas sus partes como acoso laboral.

d.- Inventos por parte de la asistente social y encargada de convivencia de hostigamientos que nunca existieron. Los hechos a que se refiere datan de más de tres años y fueron conocidos en los autos RIT T-36-2018.

e.- Acusación de haber causado una fobia escolar a un alumno. Sin precisar quien formula tal acusación.

f.- Invento de la Sra. Castillo de una supuesta agresión. Hecho ya conocido en los autos RIT T-36-2018.

g.- Extensión de la duración de la etapa investigativa del sumario con el solo afán de despedirlo. En relación con esta acusación no se explica cómo se configura el acoso, ni se aportan antecedentes.

h.- Y como corolario, el despido.

Al respecto hace presente, que la acción de estos autos sólo constituye una reformulación de una denuncia basada en los mismos hechos, conocida en los autos RIT-36-2018 investigada por este mismo Tribunal, resuelta con el rechazo de la misma. El único antecedente nuevo es el despido o término de la relación laboral como resultado del sumario instruido en su contra, que hoy se pretende utilizar como multi causal, que justifica variadas hipótesis que el demandante va invocando para ser desechadas, en la medida que no encajen en sus pretensiones.

PRETENDIDAS IRREGULARIDADES EN EL SUMARIO ADMINISTRATIVO.

La pretendida inhabilidad de doña Paulina Herrera Lagno para declarar en el sumario como testigo o como profesional informante, por el hecho de haber ejercido en tiempo pretérito la función de actuario carece de todo sustento.

Asimismo, la objeción planteada por haberse iniciado el sumario para determinar la eventual concurrencia de una causal de término anticipado del contrato, que implicaría



una decisión de su resultado antes de siquiera iniciar la investigación, carece de todo fundamento.

En el caso de funcionarios regidos por el Código del Trabajo, la investigación no tiene por objeto determinar su eventual responsabilidad administrativa, ya que respecto de estos no concurre, sino que su finalidad, por expresa instrucción de la Contraloría General de la República, es determinar si los hechos o conductas impropias configuran causal de término de la relación laboral.

Conforme a lo relacionado, resulta evidente la inexistencia de acoso laboral durante la vigencia de la relación laboral, como la inexistencia de vulneración de garantías con ocasión del despido. El término anticipado del contrato es el resultado de una investigación exhaustiva, rigurosa en el respeto del derecho de defensa que asistía al demandante, cuyo corolario es un decreto Alcaldicio fundado que aplica la terminación del vínculo laboral del demandante como psicólogo de la Escuela Los Héroes de Chillán, por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales y falta de probidad en el desempeño de sus funciones, causales contempladas en el número 1 letras A, C, y F, y número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en la cláusula segunda y quinta de su contrato de trabajo, en relación con el artículo 403 bis de la ley 21.01, hechos que fueron acreditados de manera indubitada en el expediente sumarial correspondiente, resolución que incluso fue objeto de recurso de reposición por el demandante, rechazado mediante el acto administrativo idóneo, según se acreditará.

DE LA PRUEBA INDICIARIA

Respecto de la prueba indiciaria señala en cuanto al procedimiento administrativo esgrimido, tanto las etapas procesales del mismo como los derechos a considerar como inviolables respecto de las partes han sido resguardados.

CONCLUSIÓN

La acción que el actor pretende por esta vía no tiene justificación fáctica ni asidero jurídico alguno, toda vez que ha pretendido utilizar un procedimiento especial como la tutela de garantías para el cobro de una indemnización y obtener el pago esgrimidas en la demanda de autos, cuestión que excede ampliamente la aplicación de este procedimiento, conforme lo expresa el artículo 489° del Código del Trabajo, que indica categórica y taxativamente las garantías constitucionales protegidas, que no concurren en autos, como fue explicado en los párrafos que preceden. Así las cosas se deberá rechazar la acción de tutela al no haberse afectado las garantías protegidas por este medio, ni durante la relación laboral ni con ocasión del término de ésta, con expresa condenación en costas por improcedente y temeraria.



POR TANTO, de acuerdo a lo expuesto, disposiciones legales citadas y artículo 452 del Código del Trabajo, solicita tener por contestada la demanda de acoso laboral durante la relación laboral y/o con ocasión del despido interpuesta en autos, en los términos indicados, y en definitiva rechazarla, en todas sus partes, con costas.-

AL PRIMER OTROSI: Contesta la demanda la demanda subsidiaria por despido por despido incausado o, en subsidio, injustificado o improcedente, y cobro de prestaciones laborales solicitando desde ya su rechazo, en todas sus partes, con costas.

NEGACIÓN DE LOS HECHOS QUE INVOCA EL DEMANDANTE.

En primer término y conforme lo autoriza el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, niega los hechos afirmados por el actor en su demanda, salvo aquellos que se reconocen como ciertos de manera expresa.

Niega por lo tanto que el despido de que fue objeto don Rodrigo Alonso Ramírez González hubiese sido indebido o improcedente y por lo tanto que se deban las indemnizaciones que pretenden de contrario.

La contestación se basa en la misma relación de hechos y fundamentos invocados en lo principal, los que solicita se tengan por reproducidos en forma íntegra para tales efectos. Solicita en definitiva el rechazo de la demanda principal y subsidiaria en todas sus partes, con costas.

En cuanto a la demanda de causa T-7-2020, la demandada no contestó dentro de plazo legal, con lo cual se privó de la posibilidad de pronunciarse sobre las pretensiones del actor, ya sea aceptándolas o negándolas en forma expresa y concreta, lo que corresponde a una omisión de su parte, relativa al cumplimiento de la carga procesal de contestar la demanda en los términos que señala el mencionado artículo 452, esto es, señalarle al tribunal en forma clara y precisa si niega o acepta cada una de las pretensiones de la contraria, para que con ello se despeje lo controvertido de lo no disputado, situación que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 453 del Código del ramo en su número 1, inciso séptimo, da la posibilidad al juez para que en la sentencia definitiva, pueda estimar los hechos contenidos en la demanda como tácitamente admitidos, facultad de la cual no se hará uso en el caso concreto, por estimar que existe abundante prueba para ser valorada.

TERCERO: Llamadas las partes a conciliación esta no se produce y no se establecieron hechos conformes.

CUARTO: Se establecieron como hechos controvertidos los siguientes:

1.- Existencia de indicios suficientes de haberse producido la vulneración de las garantías denunciadas por el actor. En la afirmativa, hechos que la constituyen.



- 2.- Para el caso de acreditarse la existencia de indicios, efectividad el despido del actor habría estado fundado en circunstancias objetivas distintas a las alegadas por el denunciante. Hechos y circunstancias.
- 3.- Efectividad de ser procedente el daño moral reclamado. En la afirmativa, relación de causalidad, existencia y procedencia del mismo.
- 4.- Monto de la última remuneración mensual devengada por el actor.
- 5.- Efectividad que se adeuda feriado legal del año 2019. En la afirmativa, monto adeudado.
- 6.- Formalidades del despido del actor.

QUINTO: La parte demandante rindió en la audiencia de juicio, la siguiente prueba:

DOCUMENTAL

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 28 de febrero de 2017.
- 2.- Contrato de trabajo de fecha 31 de marzo de 2018.
- 3.- Decreto 4257/2017 instruye sumario.
- 4.- Ordinario 5000/834/2017 DAEM.
- 5.- Ordinario 16/2017 escuela los Héros.
- 6.- Ordinario 2/2017 escuela los Héros.
- 7.- Informe conducta funcionaria.
- 8.- Acta reunión Convivencia escolar y equipo multiprofesional 3 de mayo de 2017.
- 9.- Declaración sumario administrativo Verónica Palacios Inzunza
- 10.- Declaración sumario administrativo Rodrigo Ramírez González.
- 11.- Declaración sumario administrativo Moisés Rivas Valdés.
- 12.- Declaración sumario administrativo Paula Castillo Chávez.
- 13.- Segunda declaración sumario administrativo Paula Castillo Chávez.
- 14.- Declaración sumario administrativo Claudia Bustos Ortiz.
- 15.- Declaración sumario administrativo Paulina Herrera Lagno.
- 16.- Protocolos contenidos en fojas del expediente sumarial 279, 283 y 284.
- 17.- Descargos.
- 18.- Decreto de destitución.
- 19.- Reposición.
- 20.- Rechazo reposición.
- 21.- Reclamo Inspección del Trabajo.
- 22.- Acta comparendo Inspección del Trabajo.
- 23.- Certificado médico psiquiatra de fecha 11 de septiembre de 2018.
- 24.- Certificado médico psiquiatría de fecha 9 de enero de 2020.
- 25.- Recetas médicas psiquiátricas de fecha 9 de enero de 2020.



26.- Informe psicológico por daño moral de fecha 15 de enero de 2020.

27.- Certificado antecedentes Rodrigo Ramírez.

28.- Boleta Honorarios Psicólogo.

29.- Boleta Médico.

30.- Conceptos “nauseabundo” páginas web.

CONFESIONAL:

Rodrigo Chamorro Ortiz, quien previamente juramentado señala que se desempeña como Secretario Municipal, es política del municipio respetar los derechos fundamentales, cuentan con un departamento de recursos humanos.

No ha tenido acceso al informe del señor Sergio Cocha, pero de ser efectivo lo que señala el abogado, no debería haberlo denigrado al actor en un informe oficial de la municipalidad, de acuerdo a la política de la municipalidad.

Si algún funcionario es objeto de insultos, debe denunciarlo a sus superiores.

En cuanto al sumario del actor que terminó con su desvinculación, si bien no lo conoce, por cuanto asumió como administrador municipal el 06 de julio de 2020, sabe que el sumario se basó en tres informes y una grabación existente.

En cuanto a la Directora de la Escuela Los Héroe, el Director del Daem, la Fiscal y el Alcalde, porque no emitieron juicio en relación al informe del sr. Concha que lesionaba la dignidad de la actor? No lo sabe, porque la información que le llega, como secretario municipal, es en cuanto al acto administrativo, no al procedimiento.

En cuanto al porqué de la demora de dos años de la existencia del informe? No tiene detalles del informe, con antelación a julio de 2020.

TESTIMONIAL

1.- María Angélica Seguel Bahamondes, quien previamente juramentado expone que conoce al actor desde el 2016, por cuanto ella es profesora de la Escuela Las Canoas hace 16 años, en una persona profesional, responsable y comprometida.

Era puntual, se vestía normal, sin llamar la atención en su vestir, solo que le gustaba el color negro.

El actor no era una persona nauseabunda, no era habitual en el sorbeteo nasal, ni era insoportable cuando estaba resfriado.

La desvinculación del actor, fue por un informe de la Escuela Los Héroe, porque en su escuela Las Canoas estaba conforme con su trabajo, no había problemas ni quejas en su contra. No sabe el motivo de la desvinculación.

Contra interrogada señala que el periodo en que el actor se desempeño en el colegio Las Canoas fue en abril del 2016 hasta julio año pasado. Iba dos días a la Escuela, ella es jefa de UTP y Directora subrogante, este se quedaba horas extras a trabajar, le pasaban los



casos más complejos, tenía buena voluntad, habían dos psicólogos y un asistente social, además fonoaudiólogo y terapeuta ocupacional.

En cuanto al sumario administrativo de la Escuela Los Héroes, en relación a que a un alumno se le habría aplicado una terapia de confrontación? Según lo poco que ella sabe, es darle a conocer a una persona la realidad de los hechos, pero si eso es adecuado, sólo lo saben los psicólogos.

2.- Julián Andrés Cárdenas Hernández, quien previamente juramentado expuso, que conoce a don Rodrigo Ramírez, desde el año 2007, él fue su profesor en lo que corresponde a su titulación como docente. Trabajó con él en la Escuela Los Héroes durante el período 2017-2018. Agrega que en la Escuela no les correspondía usar uniforme, por lo tanto, se vestía de manera normal.

Señala que en algún momento vio con gripe a don Rodrigo, pero dentro de lo normal, nunca vio algún aspecto grotesco o que llamara la atención, de hecho le sorprende la pregunta porque nunca lo vio en un estado extremo.

Para nada vio a don Rodrigo burlarse de los alumnos de integración de la Escuela Los Héroes, es un excelente profesional, una educación muy alta que lo ha demostrado en todo momento.

Conoce a doña Paula Castillo Chávez, es una profesional de la Escuela Los Héroes. La relación de ella con don Rodrigo era bastante tensa. En los 2 años jamás vio algún tipo de hostigamiento hacia la señora Castillo.

Tiene entendido que el denunciante con la señora Castillo eran colegas pares, es decir, ambos realizaban las mismas funciones.

Desde que llegó a la institución Los Héroes, un grupo muy alto de funcionarios, más de 70 tiene entendido, no necesariamente todos fueran amigos, pero nunca vio un vínculo mayor entre ellos.

No conoce las razones de despido del señor Ramírez. Tiene entendido que había un sumario, pero como profesor no reciben mayor información, él tampoco le contó.

3.- Katherine Victoria Zúñiga Bustos, quien previamente juramentado expuso que conoce a don Rodrigo Ramírez desde fines de 2015, porque tenían una amiga en común, iniciaron una relación de amistad, la que luego se volvió de pareja. Agrega que es docente de lenguaje y comunicación.

Sabe de un informe de conducta que se le hizo a don Rodrigo, respecto de su forma de vestir, y su forma de ser.

Por lo que conoce a Rodrigo no lo podría describir como una persona agresiva, violenta, inquisitoria, acusatoria, irónica, hiriente, morbosa, grosera, infantil, sin recato, ninguno de los apelativos anteriores corresponde a la forma de ser de Rodrigo.



Él salía muy puntual de la casa para estar a la hora en su trabajo. Rodrigo se viste informal, jeans, zapatillas oscuras, polera, chaqueta, nada fuera de lo común.

De lo que conoce a Rodrigo, no se podría decir que es una persona nauseabunda en ningún aspecto, ni es su parte física ni en su forma de ser.

Aclara que no es habitual en Rodrigo el sorbeteo nasal y la tos carraspeada.

Rodrigo cuando está resfriado, no hay nada que escape a los síntomas.

Rodrigo tuvo acceso al informe porque le entregan una copia del sumario, aproximadamente en el 2018.

Rodrigo es una de las personas más pasivas que ha conocido en su vida.

Durante el sumario vio muy afectado a Rodrigo, se denigró asimismo muchas veces, pesadillas, bruxismo por las noches, mucho problema en su espalda y digestivo, que le afectan hasta el día de hoy, le afecta la parte tensional y el estrés. Le afectó el despido, también como familia y económica, no tuvo dinero y estaba terminando de pagar la casa, tampoco pudo pedir la documentación que se requiere para pedir su seguro de cesantía.

A partir del informe él estaba con tratamiento psiquiátrico, con medicamentos para poder estar más tranquilo y poder dormir, él estuvo con licencia médica.

Tiene entendido que el origen del despido del señor Ramírez, es el sumario.

Señala que conoció los cargos del sumario administrativo.

Su pareja le comentó respecto de la problemática del menor Benjamín Rubio. Le especificó el tipo de terapia que había utilizado con el menor.

Consultada de si conoce la terapia confrontacional, por el abogado de la parte denunciada? responde que no es psicóloga experta, pero tiene claro el concepto y de qué se trata, su pareja le comentó que había utilizado esta metodología con el menor, cree es sumamente importante entregarle herramientas a los niños necesarias para poder defenderse en la vida.

La relación entre el señor Ramírez y doña Paula Castillo? sabe que se volvió tensa en un momento, sabe que por diferencias, formas de convivencia en la misma sala.

El trabajo dentro del equipo multidisciplinario entiende se hace en forma coordinada, sin embargo, cada uno tiene autonomía de trabajar de manera individual, porque si se trabaja en conjunto no se llegaría a lo específico del que pertenece a cada área, la asistente social se preocupa de una cosa, el psicólogo se preocupa de otra y luego se reúnen a tener una visión general e ir identificando qué debe ir trabajando cada uno.

Don Rodrigo le comentó respecto de la formulación de la metodología en el menor Benjamín Rubio, y la había compartido con las profesionales del equipo multidisciplinario.

Ante la pregunta del abogado de la parte demandante, de si le parece apropiado una terapia de confrontación en un menor de edad como Benjamín Rubio, responde que cree



que hay casos que son necesarios para no normalizar ciertas situaciones, para que el niño tampoco tenga la visión que se debe comportar de cierta forma porque de ser así estaríamos normalizando muchas situaciones.

4.-Luis Rodolfo Matus Carvacho, quien previamente juramentado expuso que conoce a don Rodrigo aproximadamente desde el año 2015 a 2016, producto de las reuniones que se hacen en la comuna de las duplas psicosociales que atienden las escuelas públicas, reuniones del DAEM regularmente.

Don Rodrigo trabajaba en la Escuela Los Héroes y Escuela Las Canoas.

Sabe de un informe de conducta que se le realizó a don Rodrigo.

Don Rodrigo, en las reuniones de duplas siempre se presentó como una persona dentro del estándar de todos los profesionales que estaban ahí, cordial, saluda, opina.

Don Rodrigo, por lo general, llegaba dentro del horario que se inician las reuniones, unos minutos antes, no podría decir que llegara tarde.

Como lo veía don Rodrigo su vestía informal, zapatos, pantalones, chaleco, chaqueta, casco de moto, no tenía algo anormal o que llamara la atención en el vestir.

No podría decir que don Rodrigo sea alguna persona nauseabunda en algún aspecto. Tampoco es habitual en él un sorbeteo nasal y la tos carraspeada, a lo más si habrá estado resfriado una vez que haya asistido a las reuniones, nada distinto a lo que sería un romadizo o tos que a cualquiera le podría dar. No tiene ninguna característica para que alguien diga que es insoportable en periodo de resfrío.

De acuerdo al conocimiento que tiene, señala que la normativa de acuerdo al Ministerio de Educación pide y ordena a los colegios, a cada unidad educativa, tener mínimamente una dupla sicosocial donde haya un psicólogo y una trabajadora social, por el Programa del PIE eso se puede ampliar con fonoaudiólogo, hasta kinesiólogo.

Es cuanto a la pregunta del abogado denunciante, en el sentido de si se está presente ante algún maltrato a un menor corresponde grabar este acto y entregárselo a los superiores o detener la acción y darle auxilio al menor? responde que se hace lo que indican los protocolos de convivencia escolar que están elaborados por cada unidad educativa, al menos, lo mínimo es detener la acción violenta y dar socorro, auxilio y protección a cualquier víctima, no correspondería algún tipo de grabación porque se estarían violando normas.

Ante la pregunta de cómo se acredita un maltrato y daño psicológico a un menor? Responde que lo acredita la red SENAME.

Ante la pregunta de si existe el método de confrontación? responde que sí, es una técnica, consiste básicamente poner en evidencia a una persona que se está interviniendo de las contradicciones a las cuales inculpo.



Consultado por el abogado demandante que don Rodrigo la haya dicho al menor que la mamá no lo quería, puede estar dentro del método de confrontación o se está ante una situación externa que nada tiene que ver con el método de confrontación? responde que siempre hay que tomar en cuenta el contexto.

Respecto de la pregunta qué es una fobia escolar? Señala que es un trastorno ansioso en el cual un niño, en las primeras etapas de su escolarización, se rehúsa o genera una alta carga de angustia, ya sea el edificio, las personas, las actividades, todo lo asociado con la escuela, por lo tanto, evita ir, si está ahí somatiza con dolores de estómago, evita participar, silente, etc. siempre hay una causa pero habría que entrar a estudiarla. Aclara que no es lo mismo que una fobia escolar asociada a un trastorno ansioso agudo, son dos diagnósticos distintos. Agrega que podría hacer una observación diagnóstica, que no tiene el carácter de diagnóstico hasta que lo confirme un psiquiatra. Un abogado no puede determinarlo porque no tiene las competencias, no es de su área.

Un psicólogo con el cargo que tenía don Rodrigo o él, puede realizar el test de Rorschach, porque es una herramienta que permite obtener información del más alto espectro de las características de una persona? No hay evidencia que el test de Rorschach cause trauma por la sola exposición a las láminas.

Ante la pregunta del abogado de la denunciada, en el sentido que la técnica de confrontación, es de uso común entre los profesionales que se desempeñan en el área educacional? Responde que debería tener un parámetro formal para poder identificarlo, como algún estudio que le permita decir sí o no, pero podría decir que a veces es necesario utilizarlo, le ha tocado utilizar confrontación con algunos apoderados y alumnos de quinto básico hacia arriba, no existe rango etario, pero no podría ser apropiado para un niño de prekinder o kínder, pero cuando hay pensamiento formal o algún tipo de pensamiento que permita el entendimiento y razonamiento sí, personalmente de quinto hacia arriba, por un tema de edad, de funcionamiento cognitivo, capacidades formales más elaboradas, por lo general en niños menores se utiliza otro tipo de intervenciones. Aclara que la técnica de la confrontación, no son susceptibles de comentar con un trabajador social porque no comprende que es una intervención psicológica, lo que para una persona está bien fundamentado desde el punto de vista teórico y práctico, para la otra puede ser simplemente desconocido y desde el desconocimiento generar aprehensiones que no son propias del área.

El método de confrontación tiene que ver mucho con el contexto en lo cual se está en el diálogo o en el instante que se está aplicando la técnica, porque por lo general lo que busca la técnica es hacer ver consciente y de manera evidente una contradicción que no se observa por el usuario, por el intervenido, entonces como se observa entre más



enceguecido esté, de la observación a veces hay ser un poco más explícito, en como plantear la contradicción.

Ante la lectura de un texto por el abogado de la parte denunciada y consultado de si ese texto formaría parte de un método de confrontación o si es apropiado, responde que tendría que tener conocimiento de la entrevista completa para saber si efectivamente está dentro de contexto o no, es difícil con un extracto tan pequeño decir sí o no tajantemente.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

- 1.- Contratos de trabajo celebrados entre las partes respecto de la relación laboral materia de este juicio.
- 2.- Sumario administrativo que terminó con el despido del demandante.
- 3.- Ley 21.013, en específico artículos 403 bis y 453.

OFICIOS:

- 1.- El Director del DAEM Chillán, don Nelson Marín envía certificado de antigüedad del demandante Rodrigo Alonso Ramírez González, cédula de identidad N°12.452.851-8, el cual indica como fecha de ingreso al establecimiento Los Héroes el 06 de abril de 2015, y en la Escuela Las Canoas desde el 25 de abril de 2016, hasta la fecha de termino el 24 de octubre de 2019.
- 2.- Se remiten las tres últimas remuneraciones del demandante, esto es, julio, agosto, septiembre y octubre de 2019.
- 3.- Para que informe si la fiscal del sumario administrativo ha sido declarada agente de riesgo de una enfermedad de origen profesional y si ésta ha sido sumariada por esta causa y cuál ha sido la sanción impuesta, se responde que no tiene conocimiento de estos hechos.
- 4.- Para que informe si lo padres del menor Benjamín Rubio autorizaron a realizar una grabación respecto de la atención dada por don Rodrigo Ramírez a su hijo, del mismo modo informe si se autorizó por éstos o por algún tribunal competente para incorporar esta grabación y antecedentes personales del menor al sumario administrativo, responde que lo desconoce por ser materia una materia del sumario administrativo.
- 5.- Para que informe si los padres del menor Benjamín Ortega autorizaron para que se incorporaran antecedentes personales y médicos de su hijo al sumario administrativo, responde que lo desconoce por ser materia propia del sumario administrativo.
- 6.- Para que informe si se informó al demandante la legalidad de la grabación que se incorporó al sumario administrativo, responde que lo desconoce por ser materia propia del sumario.
- 7.- Para que informe los periodos en que Paula Castillo Chávez asistente social de la Escuela los Héroes no asistió a sus labores o lo hizo en menor medida durante los años



2016 y 2017, sin que se informe la razón de ello, responde que tiene ausencias autorizadas durante el 2016 y 2017, de 10 días.

8.- Para que informe desde que fecha del año 2016 el señor Sergio Concha preste servicios en la Escuela Los Héroes, en qué fecha dejó de prestarlos y cuál fue el motivo de su desvinculación, responde que desde 05 del 08 del 2016 hasta el 31 de 12 de 2016, y después desde el 02 del 10 del 2017 hasta el 04 del 12 del 2017, por vencimiento del plazo convenido.

9.- Para que informe en qué fecha se informó al demandante el contenido del sumario administrativo y en qué fecha se dio copia de este y de la vista fiscal al demandante, responde que lo desconoce por ser materia propia del sumario.

10.- Para que informe las funciones que tiene la encargada de convivencia escolar de la Escuela Los Héroes, en especial en situaciones de conflicto entre profesionales del establecimiento, responde que son coordinar y liderar la convivencia escolar en forma pacífica, gestión de buen clima laboral y trabajo colaborativo en el establecimiento.

SEXTO: La demandada ofreció y rindió los siguientes medios de prueba:

TESTIMONIAL:

1.- Gloria Alegría Sepúlveda, quien previamente juramentada expone que conoce a las partes del juicio, es abogada del Departamento de Educación Municipal, y en esa función cumple diversas procedimientos administrativas, por lo cual el Alcalde le ordena instruir sumarios administrativos e investigaciones sumarias, dentro de ellos, al psicólogo de la Escuela Los Héroes y además tenía funciones por SEP y PIE, de integración escolar.

En relación con hechos investigados en el sumario administrativo, los cargos se instruyó por denuncias de la Dirección del establecimiento hacía la dirección del Daem, por lo cual se derivaron los antecedentes a la autoridad comunal, con relación a maltrato a menores, en específico al menor Benjamín Rubio, en que había denuncia por profesionales que trabajaban con Rodrigo Ramírez mencionado una serie de hechos por vulneración, se realizaron todas las diligencias y se formularon cargos que también tenían que ver con otros antecedentes, en relación a las mismas profesionales que habían formulado la denuncia, no solo por el comportamiento al menor ya individualizado, sino por resto de comunidad educativa.

Cargos: por trato al menor Benjamín Rubio, en relación a la normativa de inclusión escolar y de la ley discapacidad, en cuanto a trato preferente de los profesionales a dichos menores.

Los psicólogos en área educacional, establecen los factores que influyen en un menor para que dentro del aula alcance máximo desempeño escolar, es distinto a un psicólogo clínico.



Otro por denuncias por distintos funcionarios del establecimiento educacional, por problemas internos dentro del establecimiento, que se encasillaban en sus obligaciones contractuales.

También con problemas con la asistente social con la que formaba dupla psicosocial, en relación a documentación externa de entidades externas (ACHS).

En cuanto al sumario recuerda que fue en 2018–2019.

En cuanto a denuncia anterior al inicio de este sumario, no se le informó denuncia anterior, este funcionario se rige por el Código del Trabajo, no por el Estatuto Administrativo ni Estatuto Docente.

Respecto de la denuncia por el menor Rubio, los antecedentes por trato que se dieron dentro de una entrevista en particular, por situaciones relatadas en el sumario (tu mamá no te quiere, prefiere a su hombre, antes que a ti), este menor si bien presentaba conductas anómalas dentro del aula por dinámica familiar, en vez de psicólogo de ser factor acogedor o defensa, el psicólogo le recalca su entorno negativo.

Otra situación se dio con otro menor, que también se llamaba Benjamín, por no tramitar dentro del conducto regular las situaciones dentro del establecimiento, no con la dupla y solo aplicaba técnicas clínicas que tiene que ver con técnicas de shock, que no están permitidas por normativas para personas menores de 15 años, lo que en el área educacional no está permitido, hecho reconocido en el sumario por éste, cuando prestó declaración.

Contra interrogada no le causó extrañeza que el informe de conducta funcionaria que elaboro el señor Sergio Concha a foja 6 y 9, se le tratara de nauseabundo al actor? Esta es información contenida desde la Dirección al DAEM y viceversa, recuerda ya con situaciones anómalas del actor dentro de la comunidad educativa. Don Sergio Concha, era encargado convivencia escolar del periodo anterior, ya no está, no recuerda que haya usado esos términos en contra del denunciante.

No recuerda fecha de notificación de cargos a don Rodrigo.

Si se respetó el secreto del sumario.

Respecto de los audios y las transcripciones, el audio 9 sea numero 1 y audio 8 sea numero 2? La fiscal señala que basó los cargos en los manuscritos de los audios.

Puso atención si los audios pudieron haber sido editados? Si, hizo la comparación.

En cuanto a la acreditación de la fobia escolar de Benjamín Ortega? se citó a declarar a la psiquiatra que atendió al menor, no recuerda el nombre de la profesional, quien estaba derivado a un programa externo de Cesfam, en esa oportunidad el menor fue derivado a un psiquiatra, la cual fue llamada a declarar al sumario para establecer porque el menor sufría fobia escolar y que tenía estrecha relación con el actor, esto está en el sumario.



Abogado dice que en ninguna parte figura esta declaración de la psiquiatra.

OFICIO:

1.- La Ilustre Municipalidad de Chillán, remite el procedimiento administrativo concretado en razón de lo instruido por el Decreto Alcaldicio N° 4.257 de 12 de Mayo de 2017, las resoluciones y posteriores notificaciones que de él derivaron, y posteriores notificaciones realizadas al demandante don Rodrigo Ramírez.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA:

Se trajo a la vista Causa RIT T-36-2018 de este Tribunal, ingresada con fecha 7 de junio de 2018, la cual por sentencia firme de 22 de marzo de 2019, rechaza la Denuncia por Tutela laboral con relación laboral vigente, interpuesta por don Rodrigo Ramírez González, fundada en que por parte de la Directora de la Escuela Los Héroes existe acoso laboral directo, por la vulneración de garantías fundamentales establecidas en el artículo 19 N°1 y 4 de la Constitución Política de la República y del Artículo 2 y 5 del Código del Trabajo, amparada por los dichos de doña Paula Castillo Chávez y doña Claudia Bustos Ortiz, en virtud de esto, no se le asignan más funciones como psicólogo escolar, para posteriormente iniciarse un sumario administrativo en su contra para privarlo de su fuente laboral, no adoptando su Jefatura DAEM, ninguna medida en su protección.

SÉPTIMO: Atendida la prueba rendida por las partes se tuvieron por acreditados los siguientes hechos:

1.- El actor don Rodrigo Ramírez González fue contratado por la demandada Ilustre Municipalidad de Chillán, con fecha 06 de abril de 2015, para desempeñar la labor de psicólogo programa SEP, por 25 horas semanales las que se ejecutaban en la escuela Los Héroes.

2.- A partir del 25 de abril de 2016 se celebra un nuevo contrato de trabajo por 16 horas semanales en la escuela Las Canoas, también como psicólogo SEP, tras sucesivas renovaciones, ambos contratos, pasaron a tener carácter de indefinido.

3.- La remuneración por los servicios prestados era fija, percibiendo en la escuela Los Héroes la suma de \$610.261.- y en escuela Las Canoas el monto de \$380.103.-

4.- Con fecha 03 de enero de 2017 la Directora de la Escuela Los Héroes, doña Verónica Palacios Inzunza, solicita al DAEM el despido del actor mediante el Ordinario N° 2 de ese año, atendido lo cual el Director del DAEM oficia al Alcalde del Municipio, a fin de que se instruya el procedimiento administrativo respectivo por ordinario 5.000 de 28 de marzo de 2017.

El 12 de mayo de 2017 el Alcalde del municipio ordena instruir sumario administrativo al sr. Rodrigo Ramírez González, designándose como Fiscal doña Gloria Alegría Sepúlveda, abogada de la Dirección Municipal.



El 05 de noviembre de 2018 a foja 432 se le formulan cargos al actor.

El 17 de diciembre de 2018, el sr. Ramírez formula sus descargos.

El 27 de diciembre de 2018 se adjunta por oficio 43 copia de la vista del fiscal al señor Alcalde de Chillán, don Sergio Zarzar Andonie, en que se propone dar término anticipado del contrato de trabajo del sr. Rodrigo Ramírez en calidad de psicólogo de la dupla psicosocial de la Escuela Los Héroes de Chillán, en razón de evidenciarse el grave incumplimiento de las funciones contractuales, como también la falta de probidad en el cumplimiento de las mismas, en consideración a la función que el profesional debía concretar como miembro de la dupla psicosocial del establecimiento y en cuanto a su relación con los miembros de la comunidad educativa, interfiriendo en la generación de enfermedades profesionales respecto de los miembros del establecimiento.

En cuanto a los cargos formulador fueron los siguientes:

CARGO PRIMERO: Haber concretado atención psicológica al menor Benjamín Rubio Ferrada, el día 3 de mayo de 2017, quien en dicho periodo cursaba sexto básico, utilizando al momento de efectuar dicha atención términos y conductas verbales de connotación violenta y que acarrearón un trato degradante hacia el menor, menoscabando gravemente su dignidad.

CARGO DOS: Incumplir gravemente las obligaciones que su contrato de trabajo le impone en el numeral segundo del mismo, al concretar las siguientes acciones:

a.- No dar cumplimiento a lo establecido respecto al protocolo de atención de casos a alumnos del establecimiento y asumir unilateralmente atención de los casos designados sin permitir la intervención de su compañera de dupla la asistente social doña Paula Castillo Chávez.

b.- Mantener relaciones interpersonales con el resto del personal del establecimiento de la Escuela Los Héroes de Chillán D202, que desfavorecen el clima laboral tras mantener una actitud agresiva respecto del resto de la comunidad educativa propiciando un ambiente hostil en su entorno laboral, en específico de Paula Castillo Chávez, según consta en notificación de la ACHS a la Ilustre Municipalidad de Chillan de fecha 19 de junio de 2018, en el que se expone que doña Paula Stephanie Castillo Chávez, asistente social de la Escuela Los Héroes ha sido calificada con enfermedad de origen laboral.

c.- Concretar comentarios y malos tratos respecto de los apoderados y alumnos y comunidad educativa en general, como el caso del menor Benjamín Ortega Beltrán, el año 2016, alumno que fue retirado del establecimiento en razón de haberse detectado por profesional externa al establecimiento que el menor sufría fobia escolar, la que se habría provocado por los malos tratos conferidos a este por parte del actor.



d.- Sobrepasar sus facultades como psicólogo en el ámbito educacional, y practicar evaluaciones clínicas a los alumnos intervenidos, según lo establecido en el protocolo de procedimientos de duplas psicosociales DAEM año 2016, específicamente en el caso del menor Benjamín Ortega Beltrán.

Que lo anterior, configura la causal del término anticipado de contrato de trabajo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

CARGO TERCERO: Haber concretado actitudes de hostigamiento y menoscabo persistente, en forma frecuente durante la jornada laboral en contra de doña Paula Castillo Chávez, lo que conllevó a que esta última le fuera diagnosticada por la ACHS enfermedad profesional, debiendo el empleador implementar las medidas de resguardo instruidas por la mencionada institución de salud en razón de los hechos que motivan la resolución de enfermedad profesional que dicen relación con episodios de malos tratos ejercidos por él hacia la Sra Castillo Chávez, tales como los acontecimientos del día 25 de mayo de 2018 en dependencias del establecimiento educacional Escuela Los Héroes, cuando don Rodrigo Ramírez ingresó a la oficina donde se encontraba doña Paula Castillo, tiro un bulto sobre la mesa y cerró la puerta fuertemente, agarró la silla del escritorio de doña Paula Castillo, procedió a empujar el escritorio donde se encontraba la mencionada profesional, provocándole un golpe a la altura del abdomen, retirándose don Rodrigo Ramírez sin dar explicación alguna y procedió a retirarse cerrando violentamente la puerta y provocando tal inestabilidad en la señora Paula Castillo Chávez, que la hizo acudir de inmediato a la ACHS, donde le fue catalogada su patología de carácter laboral actitudes con los que don Rodrigo Ramírez transgredió lo establecido en el N° 1 letras a), c) y f) N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo y lo establecido en relación a la cláusula segunda y quinta de su contrato de trabajo.

5.- Durante el período de investigación del sumario y estando vigente la relación laboral, el actor ingresa el 07 de junio de 2018 al Juzgado del Trabajo de Chillán causa de Tutela RIT T-36-2018, denuncia rechazada por sentencia firme de 22 de marzo de 2019. Funda su acción en que por parte de la Directora de la escuela Los Héroes existe acoso laboral directo, por la vulneración de garantías fundamentales establecidas en el artículo 19 N°1 y 4 de la Constitución Política de la República y del Artículo 2 y 5 del Código del Trabajo, amparada por los dichos de doña Paula Castillo Chávez y doña Claudia Bustos Ortiz, no se le asignan más funciones como psicólogo escolar, para posteriormente iniciar sumario administrativo en su contra para privarlo de su fuente laboral, no adoptando su jefatura DAEM ninguna medida en su protección.

6.- Por Decreto Alcaldicio N° 8681/ de 06 de agosto de 2019 se le pone término anticipado al contrato de trabajo del actor, funda la terminación del vínculo laboral del



demandante como psicólogo de la Escuela Los Héroes de Chillán, por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales y falta de probidad en el desempeño de sus funciones, causales contempladas en el número 1 letras A, C, y F, y número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en la cláusula segunda y quinta de su contrato de trabajo, en relación con el artículo 403 bis de la ley 21.01, contra dicho decreto se presentó recurso de reposición el 22 de agosto de 2019 por el denunciante.

7.- El 13 de agosto de 2019 se le notifica al recurrente por parte del Secretario Municipal que por Decreto Alcaldicio N° 8681/2019 se le había puesto término anticipado a su contrato de trabajo. Contra dicho decreto se presentó recurso de reposición.-

8.- El día 24 de octubre de 2019, se le notifica al actor la resolución que rechazaba el recurso de reposición presentado en contra del decreto de termino anticipado de contrato de trabajo respecto de la escuela Los Héroes.

EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA:

OCTAVO: En cuanto a la acción de tutela, siendo estos los hechos establecidos en la causa, corresponde determinar si existe vulneración de las garantías constitucionales del trabajador establecidas en la Constitución Política de la República en su artículo 19 números 1°, inciso primero (derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona) siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral y; al artículo 19 numero 4 (El respeto y protección a la vida privada ya la honra de la persona y su familia) y el acoso laboral alegado.

NOVENO: En orden a establecer un marco teórico en relación a los derechos supuestamente vulnerados, se tendrá presente que se invocó en primer lugar la infracción al artículo 19 N°1 de la Carta Fundamental, esto es, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.

El derecho a la integridad física y psicológica de toda persona y en consecuencia de todo trabajador, exige que el empleador, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce en su carácter de tal, debe respetar los derechos fundamentales, en los términos establecidos en el artículo 5 inciso 1° del Código del Trabajo, siendo uno de los límites de sus prerrogativas el respeto por el derecho en análisis. Es más, el derecho a la dignidad humana constituye la base para analizar y comprender el alcance y contenido de la indemnidad psicológica de todo trabajador. Por ello, en atención a los efectos que deriven del actuar del empleador podrá establecerse si con ello se ha afectado o no un derecho fundamental específico del trabajador, pudiendo ser de un aparente contenido neutro y que, no obstante, ello afecte o prive de alguno de los derechos de que es titular el trabajador en su carácter de persona.



Asimismo, se reclamó la vulneración de la garantía contemplada en el N° 4 de la Carta Fundamental, esto es, el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. La honra, se encuentra definida en el diccionario de la Real academia española de la siguiente forma: 1.- Estima y respeto de la dignidad propia. 2. Buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito. 3. Demostración de aprecio que se hace de alguien por su virtud y mérito. El derecho a la honra comprende dos aspectos íntimamente conexos: el de la inmanencia, representado por la estimación que cada persona hace de sí misma, y el de la trascendencia o exteriorización, representado por la estimación o el reconocimiento que los demás hacen de nuestra dignidad. Es un derecho, en cuanto derivado de la dignidad humana, a no ser escarnecido o humillado ante uno mismo o ante los demás. Respecto a la garantía señalada en el numeral cuarto del artículo 19 de la Constitución Política, preciso es consignar que el precepto consagra la protección tanto a la dignidad u honor subjetivo de cada individuo como a la reputación u honor genérico, que pueden ser entendidos como la suma de los valores morales, sociales, intelectuales que se le atribuyen a un individuo. (Corte Suprema, 08/09/1994, ROL 23662-1994).

Finalmente y en relación con las garantías ya citadas, se aduce por el actor acoso laboral por parte de su empleador, a su respecto el artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo señala: *"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."*

DECIMO: En relación a la carga probatoria, el artículo 493 del Código del Trabajo establece "Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."



DECIMO PRIMERO: Atendido lo reseñado en el considerando precedente, correspondía al actor adjuntar los antecedentes suficientes, que acreditaran al menos la existencia de indicios suficientes de la concurrencia de la conducta lesiva, que ha producido la vulneración de los derechos fundamentales reclamados.

Incorporó la documental referida en el considerando quinto de este fallo, la cual aporta como antecedentes más relevantes en cuanto a la vulneración reclamada, las piezas importantes contenidas en el sumario administrativo.

En lo relativo a la confesional rendida por el Secretario Municipal, don Rodrigo Chamorro Ortiz, señala desconocer antecedentes acabados del sumario, por cuanto asumió su cargo sólo el 06 de julio de 2020, dando cuenta sólo de antecedentes generales del acto administrativo que culminó con la desvinculación, en el sentido que sabe que se basó en tres informes y una grabación existente, declarando que es política del municipio respetar los derechos fundamentales.

En relación a los testigos del actor, doña María Angélica Seguel Bahamondes, profesora y colega del denunciante en la Escuela Las Canoas desde el año 2016, indica que en su escuela no había problemas ni quejas en su contra, describe al trabajador como una persona profesional, responsable y comprometida. Agrega que la desvinculación del actor, fue por un informe de la Escuela Los Héroes, pero no conoce los motivos precisos de su desvinculación. Por su parte el testigo Julián Andrés Cárdenas Hernández, docente y compañero del denunciante en la Escuela Los Héroes durante el período 2017-2018, sostiene que es una persona normal y un excelente profesional. La relación del actor con doña Paula Castillo Chávez, si bien era bastante tensa, nunca vio en los dos años algún tipo de hostigamiento hacia ella, ni hacia otros funcionarios del establecimiento educacional. Tampoco conoce las razones de despido del señor Ramírez, solo tiene entendido que fue producto de un sumario.

A su vez doña Katherine Victoria Zúñiga Bustos, pareja del actor desde al año 2015, indica que es una persona normal y pasiva. Relata que durante el sumario y después de su desvinculación, el actor se vio muy afectado física y psicológicamente, tanto a nivel individual, familiar como económico, por lo cual estuvo con tratamiento psiquiátrico. El origen del despido es el sumario, conoció los cargos del sumario administrativo, su pareja le comentó que utilizó la terapia confrontacional para tratar la problemática de un alumno. En cuanto a la relación de éste con doña Paula Castillo, sabe que se volvió tensa, por diferencias laborales y formas de convivencia.

Finalmente don Luis Rodolfo Matus Carvacho, quien conoce al actor desde el año 2015, producto de las reuniones del DAEM, de las duplas psicosociales, lo describe como una persona dentro del estándar de todos los profesionales, cordial, puntual y, normal. En



cuanto a los protocolos de convivencia escolar por maltrato a menor que están elaborados por cada unidad educativa, al menos, lo mínimo es detener la acción violenta y dar socorro, auxilio y protección a cualquier víctima, no correspondería algún tipo de grabación porque se estarían violando normas. Agrega que conoce la técnica de confrontación, que consiste por en evidencia a una persona que se está interviniendo en las contradicciones, la cual podría aplicarse para niños de quinto hacia arriba, siendo difícil que una asistente social la pueda entender técnica. En cuanto al trastorno ansioso, no es lo mismo que una fobia escolar, son dos diagnósticos distintos, tal diagnóstico sólo puede ser confirmado por un psiquiatra, un abogado no puede determinarlo, porque no tiene las competencias. Por su parte en cuanto al test de Rorschach no hay evidencia que cause trauma por la sola exposición a las láminas.

Se advierte, en consecuencia, como elemento indiciario, que es vaga e imprecisa en orden acreditar los derechos fundamentales vulnerados, por cuanto los deponentes se limitan a declarar en relación a las habilidades emocionales y sociales del denunciante, como persona y profesional, pero no conocen a cabalidad las causas del despido del actor, ni el contenido del sumario administrativo.

De desprende de las probanzas adjuntadas, que la relevancia está en el sumario administrativo, el cual sirve de base a las pretensiones del actor, y de fundamento para las alegaciones y defensas de la denunciada, el cual culminó con el término anticipado de su contrato de trabajo.

Sin perjuicio, se advierte con claridad que la mayor parte de los antecedentes de hecho y fundamento de derecho que sirven de fundamento a la presente tutela laboral, fueron reclamados, debatidos y valorados en la causa T-36-2018 que se trajo a la vista. En efecto, esa tutela fue ingresada con fecha 7 de junio de 2018, la cual por sentencia firme de 22 de marzo de 2019 rechaza la demanda, fundada la acción en que por parte de la Directora de la escuela Los Héroes existe acoso laboral directo, por la vulneración de garantías fundamentales establecidas en el artículo 19 N°1 y 4 de la Constitución Política de la República y del Artículo 2 y 5 del Código del Trabajo, amparada por los dichos de doña Paula Castillo Chávez y doña Claudia Bustos Ortiz, no se le asignan más funciones como psicólogo escolar, para posteriormente iniciar sumario administrativo en su contra para privarlo de su fuente laboral, no adoptando su jefatura DAEM ninguna medida en su protección.

En efecto, tal como razona la demandada al contestar la pretensión del actor, los mismos hechos que sirven de fundamento a esta denuncia, se ventilaron en causa RIT T-36-2018, constituye una reformulación de una denuncia basada en los mismos hechos, referidos a los hostigamientos, agresiones, acusaciones recíprocas de acoso laboral y tratos



denigrantes, de todos los cuales han transcurrido más de tres años, excediendo con creces los plazos previstos por el legislador para formular la denuncia correspondiente.

Finalmente por Decreto Alcaldicio N° 8681/ de 06 de agosto de 2019 se le pone término anticipado a su contrato de trabajo, como psicólogo de la Escuela Los Héroes de Chillán, por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales y falta de probidad en el desempeño de sus funciones, causales contempladas en el número 1 letras A, C, y F, y número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en la cláusula segunda.

En cuanto al sumario administrativo propiamente tal, como elemento de base o fundamento de la desvinculación, en relación a la conmoción que causó en la vida del denunciante su desvinculación por las causales invocadas, con los problemas médicos, psicosociales, laborales y económicos derivadas de la misma situación, es dable tener presente que la lógica nos indica que claramente un despido por dicha causal y el fundamento de hecho descrito en la misma, después de un sumario administrativo extremadamente largo y agotador, debió tener un impacto altamente negativo en la vida de un profesional psicólogo, que había ejercido dicha actividad con altos y bajos por más de 3 años en dos escuelas municipales de Chillán; pero no constituyen un indicio propiamente tal, que puede considerarse como un antecedente concluyente para acreditar la vulneración que éste reclama, sino la lógica consecuencia del término del mismo, al no haber sido sobreseído de los cargos imputados.

Reclama reiteradamente el actor, que dentro de los antecedentes que se adjuntan al sumario, existe un informe de conducta emitido por el señor Sergio Concha, encargado de convivencia escolar de la escuela Los Héroes, de fecha 27 de Octubre del 2016, que es extremadamente descalificatorio y ofensivo, tanto en aspectos personales como profesionales. Si bien tal antecedente se considera sumamente desafortunado por este tribunal, se advierte asimismo que atendida su antigua data y la circunstancia que dicha persona no se desempeñaba hace mucho tiempo en dicho establecimiento educacional, carece de suficiencia o mérito para determinar su despido.

A su vez la diligencia denominada exhibición de documentos, la cual fue cumplida a cabalidad, nos da una visión general en cuanto a la forma en que acaecieron los hechos y complementan la información que proporcionaron las partes en sus escritos de demanda y contestación, en el sentido de proporcionar los antecedentes necesarios para entender de qué forma se llevó a cabo el sumario administrativo y el cumplimiento de los respectivos protocolos, que culminaron en definitiva, con la desvinculación del actor.

DECIMO SEGUNDO: En consecuencia, atendido lo señalado en los considerandos precedentes y teniendo presente que la prueba rendida por la denunciante es



insuficiente para acreditar los indicios alegados, que constituirían la base de los derechos presuntamente vulnerados, se arriba a la conclusión que no se ha logrado establecer en este juicio, la existencia de la conducta lesiva denunciada, en el caso concreto de las garantías protegidas en el artículo 19° N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, y el acoso laboral alegado, en los términos explicitados en el considerando anterior, esto es, no se ha generado en esta juzgadora al menos una sospecha fundada o razonable de haberse vulnerado las garantías referidas.

De esta manera, queda claro, que este proceso se verificó de acuerdo al procedimiento de los sumarios administrativos que se instruyen en las Municipalidades, los cuales se rigen por las normas dispuestas en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, no habiendo vulnerado ninguna de las garantías constitucionales reclamadas, sino que por el contrario éste se efectuó dentro de un marco de legalidad y debido proceso, en virtud de la obligación legal que pesaba sobre el Departamento de Educación Municipal de investigar los hechos denunciados, contenidas en diversas disposiciones de nuestro ordenamiento jurídico, reguladas con parámetros genéricos proporcionados por la Superintendencia de Educación, plasmados en protocolos y circulares sobre convivencia escolar y en especial por cada establecimiento en base a sus Reglamentos Internos y protocolos específicos.

Ahora bien, distinta en la situación, que el actor confunda la causal de derecho invocada para poner término al contrato de trabajo, con la afectación de derechos fundamentales, en razón de la forma en que se concreta su desvinculación, por cuanto todos los indicios referidos en la demandada dicen relación más bien con la primera circunstancia, debido a lo cual no cabe más que rechazar la acción principal de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

EN CUANTO A LA ACCION SUBSIDIARIA

DECIMO TERCERO: En los sumarios administrativos que se instruyen en las Municipalidades se rigen por las normas dispuestas en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, y siendo este un procedimiento administrativo, a cargo de un Fiscal, destinado a establecer si un funcionario ha incurrido en responsabilidad y, además determinar la sanción en caso de estimarse que la infracción cometida le es imputable, esto por haber violado sus deberes y prohibiciones jurídicas.

No obstante, debe darse cumplimiento a la normativa laboral ordinaria, contenidas en los artículos 162 y 168 del Código del Trabajo, que regulan el rito de desvinculación laboral que debe satisfacer el empleador para concretar un despido válido, fórmula que contempla, en su inicio, la obligación de hacer entrega de una comunicación formal de la decisión de [término de la relación laboral](#), que debe ser cumplida con la expresión



concreta de la o las causales que se hacen valer, los hechos que las configuran, y demás exigencias legales, lo que claramente, además, incluye la posibilidad de reclamar judicialmente de la misma, instancia en que el empleador, conforme lo dispone el artículo 454 N° 1 del Código laboral, deberá acreditar la veracidad de tal fundamento fácticos para justificar su decisión, siendo el Juez del Trabajo el llamado a calificar la suficiencia y pertinencia de tal intento procesal. El fracaso en dicha tentativa implicará, entonces, la procedencia de las indemnizaciones y prestaciones que la ley establece para dichos casos.

DECIMO CUARTO: En cuanto al marco teórico, previo al análisis de las causales de desvinculación que se imputan al actor, se efectuara una breve reseña de las mismas, fijando su marco de aplicación, mayoritariamente aceptado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia.

En primer lugar, el actor fue despedida por la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra A) del Código del Trabajo, la cual establece: "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales "Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones", a falta de definición legal, reiteradamente nuestra jurisprudencia ha señalado que las causales establecidas en el N° 1, se refiere a conductas que están relacionadas con la prestación de servicios del trabajador, dentro de la empresa, y deja fuera aquellas acciones conmensurables que el trabajador pudiera realizar fuera del ámbito laboral y específicamente respecto de la causal invocada en autos, esto es, falta de probidad debe siempre referirse a hechos o acciones que tengan íntima y particular relación con las labores que desempeña el trabajador y para los cuales fue contratado expresamente. Se refiere a la conducta del trabajador y las acciones que impliquen falta de honradez, honestidad y responsabilidad, y que produzcan detrimento en el patrimonio o perjuicio en los bienes de la empresa empleadora. Al respecto la jurisprudencia ha señalado que para que se configure esta causal y por consiguiente para que se justifique el término de la relación laboral, es necesario que se reúnan dos requisitos copulativos, a saber, que resulten nítidamente probados los hechos imputados y que los mismos revistan cierta magnitud, gravedad o significación, no siendo necesaria la existencia de un pronunciamiento acerca de la configuración o no de un ilícito.

Igualmente se invocó la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra c) la cual establece las Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa" En cuanto a esta causal la conducta descrita necesariamente implica para su configuración violencia física, de tal manera que



el trabajador incurra en acciones atentatorias contra la integridad física del empleador o sus representantes y/o en contra de sus compañeros de trabajo, con la única restricción que tenga lugar en el lugar de trabajo. Todo ello con la finalidad de garantizar el respeto mutuo y la disciplina en el establecimiento de trabajo. De esta manera para que se produzca una ruptura de la relación laboral, debe tratarse de hechos verificados (debidamente comprobados), éstos deben ser de una gravedad o entidad tal que lleven necesariamente a un quiebre del vínculo; resultando irrelevante determinar las causas que provocaron la riña por no exigirlo la causal, de manera tal que, habiéndose configurado el hecho objetivo de las vías de hecho empleadas, dará motivo al empleador para invocarla, pues se ha alterado de manera indebida el buen desarrollo del clima laboral.

Por su parte el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

Por su parte, la Dirección del Trabajo en el Dictamen 3519/034 de 09/08/2012 define el acoso laboral como "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".

En cuanto a la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, indica "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato" causal subjetiva y voluntaria constituye el motivo más generalizado de la caducidad del contrato de trabajo, puesto que siendo este instrumento de naturaleza bilateral, la causa de la obligación de una de las partes, es la obligación de la otra y violando un contratante cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causal suficiente para poner término al vínculo contractual. En legislador ha exigido para su configuración: el incumplimiento de una obligación contractual laboral y la gravedad de la misma, en



cuanto a la gravedad exigida no es un concepto absoluto, que pueda estimarse en forma aislada, ya que su concurrencia debe ser determinada por el juez caso a caso, para su procedencia debe tratarse de conductas de relevancia, cuyas consecuencias sean serias, ya sea que produzcan un detrimento o perjuicio al empleador o amenacen la estabilidad o imagen de la empresa, sea ésta de índole material o relativa a alteraciones en el adecuado funcionamiento de la misma, debiendo en consecuencia haberse estipulado en el contrato las principales obligaciones que debe cumplir el trabajador como aquellas labores anexas que sean posible realizar, lo que no quita que sus efectos indirectos puedan provenir también de la reglamentación interna de la respectiva empresa.

Para los efectos de determinar si la irregularidad que motivó el despido reúne o no el requisito de gravedad que para el incumplimiento exige el numeral 7º del artículo 160 del Código del Trabajo, resulta indispensable recordar –además de la norma del artículo 1.546 del Código Civil relativa a la buena fe. Durante la vigencia del contrato de trabajo, las partes no deben prescindir de su contenido ético, esto es, no deben olvidar o trastocar principios de la buena fe con que deben cumplirse y que necesariamente deben respetar, todo lo cual emana de la naturaleza misma de la relación laboral, aun cuando ello no esté expresamente pactado, pero que son propios de la naturaleza de la convención. Por ello, el empleador frente a conductas impropias del trabajador, graves, debidamente comprobadas, puede poner término a una relación laboral, sin quedar obligada al pago de indemnizaciones por término de contrato.

DECIMO QUINTO: En consecuencia según se desprende del Decreto Alcaldicio N° 8.681/2019 de 06 de agosto de 2019, la cuestión fáctica estaría circunscrita por lo dicho en esa comunicación, conforme a los límites que impone el artículo 454, número 1 del Código del Trabajo, que contiene tres cargos o imputaciones:

La Primera: Haber concretado atención psicológica al menor Benjamín Rubio Ferrada, el día 3 de mayo de 2017, quien en dicho periodo cursaba sexto básico, utilizando al momento de efectuar dicha atención términos y conductas verbales de connotación violenta y que acarrearón un trato degradante hacia el menor, menoscabando gravemente su dignidad.

La Segunda: Incumplir gravemente las obligaciones que su contrato de trabajo le impone en el numeral segundo del mismo, al concretar las siguientes acciones:

a.– No dar cumplimiento a lo establecido respecto al protocolo de atención de casos a alumnos del establecimiento y asumir unilateralmente atención de los casos designados sin permitir la intervención de su compañera de dupla la asistente social doña Paula Castillo Chávez.



b.- Mantener relaciones interpersonales con el resto del personal del establecimiento de la Escuela Los Héroes de Chillán D202, que desfavorecen el clima laboral tras mantener una actitud agresiva respecto del resto de la comunidad educativa propiciando un ambiente hostil en su entorno laboral, en específico de Paula Castillo Chávez, según consta en notificación de la ACHS a la Ilustre Municipalidad de Chillan de fecha 19 de junio de 2018, en el que se expone que doña Paula Stephanie Castillo Chávez, asistente social de la Escuela Los Héroes ha sido calificada con enfermedad de origen laboral.

c.- Concretar comentarios y malos tratos respecto de los apoderados y alumnos y comunidad educativa en general, como el caso del menor Benjamín Ortega Beltrán, el año 2016, alumno que fue retirado del establecimiento en razón de haberse detectado por profesional externa al establecimiento que el menor sufría fobia escolar, la que se habría provocado por los malos tratos conferidos a este por parte del actor.

d.- Sobrepassar sus facultades como psicólogo en el ámbito educacional, y practicar evaluaciones clínicas a los alumnos intervenidos, según lo establecido en el protocolo de procedimientos de duplas psicosociales DAEM año 2016, específicamente en el caso del menor Benjamín Ortega Beltrán.

Que lo anterior, configura la causal del término anticipado de contrato de trabajo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

El Tercero: Haber concretado actitudes de hostigamiento y menoscabo persistente, en forma frecuente durante la jornada laboral en contra de doña Paula Castillo Chávez, lo que conllevó a que esta última le fuera diagnosticada por la ACHS enfermedad profesional, debiendo el empleador implementar las medidas de resguardo instruidas por la mencionada institución de salud en razón de los hechos que motivan la resolución de enfermedad profesional que dicen relación con episodios de malos tratos ejercidos por él hacia la Sra Castillo Chávez, tales como los acontecimientos del día 25 de mayo de 2018 en dependencias del establecimiento educacional Escuela Los Héroes, cuando don Rodrigo Ramírez ingresó a la oficina donde se encontraba doña Paula Castillo, tiro un bulto sobre la mesa y cerró la puerta fuertemente, agarró la silla del escritorio de doña Paula Castillo, procedió a empujar el escritorio donde se encontraba la mencionada profesional, provocándole un golpe a la altura del abdomen, retirándose don Rodrigo Ramírez sin dar explicación alguna y procedió a retirarse cerrando violentamente la puerta y provocando tal inestabilidad en la señora Paula Castillo Chávez, que la hizo acudir de inmediato a la ACHS, donde le fue catalogada su patología de carácter laboral actitudes con los que don Rodrigo Ramírez transgredió lo establecido en el N° 1 letras a), c) y f) N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo y lo establecido en relación a la cláusula segunda y quinta de su contrato de trabajo.



DECIMO SEXTO: De esta manera, estando sometido el actor enteramente a los preceptos del derecho laboral común, la función jurisdiccional relativa a los reclamos referidos a los procedimientos de terminación de los contratos de trabajo –que en este caso se apoyó en causales sustentadas por un sumario administrativo– no se puede ver limitada a una simple labor contralora de las formalidades externas de tal proceso, sino que se extiende a todos sus aspectos, incluyendo el establecimiento de los hechos que deben ser revisados frente a los motivos de despido alegados, a fin de determinar o no su configuración o procedencia, como el examen del cumplimiento de las formalidades de tal desvinculación, desplegándose a la revisión y adjudicación de las eventuales indemnizaciones que procedan.

En tal entendido, sin perjuicio de la existencia de un sumario administrativo, el Municipio, en cuanto empleador, debió seguir los ritos establecidos en el [Estatuto Laboral](#) para efectos del despido, lo que significa justificar la decisión de desvinculación del actor en algunas de las causales legales que lo autorizan, mediante el aviso escrito a que se refiere el [artículo 162 del Código del Trabajo](#), que ordena expresar la o las causales invocadas, como lo hechos en que se fundan, siendo posible en este caso, sostenerlas con el mérito del sumario administrativo.

DECIMO SEPTIMO: Del mérito de la prueba rendida, fluye que el aviso por medio del cual se informó al actor la decisión definitiva que ordena el término anticipado de su contrato de trabajo, es la de 24 de octubre de 2019, que comunica la decisión de rechazar su recurso de reposición, confirmando el Decreto Alcaldicio de 06 de agosto de 2019, dando como fundamento, los hechos contenidos en el sumario administrativo iniciada el 03 de enero de 2017.

DECIMO OCTAVO: Ahora bien, en cuanto al sumario administrativo, si bien se hace mención a la causal concreta de terminación del vínculo laboral, se omitió la carta de despido que justifica el [término de la relación laboral](#), por lo cual no se cumplió con las formalidades que exige el artículo 162 del [Estatuto Laboral](#), que conlleva a entender el despido como indebido, dando curso a las indemnizaciones legales.

A mayor abundamiento, incluso en el evento que se considere que la notificación de la decisión de poner término anticipado al contrato de trabajo del denunciante satisface los requerimientos normativos antes referidos, de la simple lectura de los numerosos cargos formulados al actor, y de los hechos en que se fundan, son de tal magnitud que debieran ser acreditados certeramente en sede judicial.

De esta manera el fundamento fáctico en que se apoya la decisión adoptada por el sumario administrativo materia de autos, a juicio de esta sentenciadora, al constar solamente en un sumario administrativo, que no puede vincular al órgano jurisdiccional en



el examen de veracidad para efectos de determinar la justificación o no del despido, corroborado solamente por la funcionaria que actuó como Fiscal en dicho procedimiento, hace imposible determinar tanto la veracidad como la gravedad de los cargos o incumplimiento que permite justificar el término de una relación laboral, por cuanto responden a elementos complejos que deben ser examinados a la luz no sólo del hecho del incumplimiento mismo, sino de sus consecuencias para el empleador afectado, y atendiendo la relevancia de las funciones de quien ha fallado en su observancia. Por ello se ha dicho que el incumplimiento de deberes en una relación laboral es grave, en la medida que ocasione consecuencias perniciosas de relevancia para el empleador, sean de naturaleza patrimonial o no, todo ello contextualizado con la reiteración o entidad de las contravenciones, atendiendo, además, al cargo servido por el trabajador y los deberes asociados al mismo.

DECIMO NOVENO: De este modo, debe declararse que el despido del cual fue objeto el actor no se encuentra justificado, por lo que procede acoger su solicitud en orden a que se declare tal circunstancia, y que corresponde el pago de las indemnizaciones legales y al incremento del 50% en virtud de lo establecido en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

VIGESIMO: En cuanto al monto de la última mensual percibida por la actora para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, se tendrá presente que su remuneración era de carácter fija, siendo la determinada en el punto 3.- del considerando séptimo de este fallo.

VIGESIMO PRIMERO: La prueba se analizó de conformidad a las normas de la sana crítica.
POR ESTAS CONSIDERACIONES Y, VISTO, ADEMÁS LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 1, 2, 73, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 432 Y SIGUIENTES 446 Y SIGUIENTES Y 485 Y SIGUIENTES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, 19 N°1 Y 4 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA, SE DECLARA:

EN CUANTO A LA ACCION PRINCIPAL:

SE RECHAZA, SIN COSTAS, LA DEMANDA EN PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL, POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO, COBRO DE PRESTACIONES, ACOSO LABORAL, DAÑO MORAL Y DESPIDO INCAUSADO, INTERPUESTA POR DON RODRIGO ALONSO RAMIREZ GONZÁLEZ, EN CONTRA DE SU EX EMPLEADORA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHILLAN, RUT 69.140.900-7, PERSONA JURÍDICA DE DERECHO PÚBLICO, REPRESENTADA LEGALMENTE POR SU ALCALDE DON SERGIO ZARZAR ANDONIE, RUT 6.580.267-8.

EN CUANTO A LA ACCION SUBSIDIARIA:



I. HA LUGAR, A LA DEMANDA POR DESPIDO IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES INTERPUESTA POR DON RODRIGO ALONSO RAMIREZ GONZÁLEZ, EN CONTRA DE SU EX EMPLEADORA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CHILLAN, RUT 69.140.900-7, PERSONA JURÍDICA DE DERECHO PÚBLICO, REPRESENTADA LEGALMENTE POR SU ALCALDE DON SERGIO ZARZAR ANDONIE, RUT 6.580.267-8; SOLO EN CUANTO SE LE CONDENA A PAGAR LAS SIGUIENTES PRESTACIONES:

-PETICIONES CAUSA RIT T-6-2020 (DESPIDO ESCUELA LOS HÉROES)

1.- \$3.501.305.- POR CONCEPTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS.-

2.- \$610.261.-POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA POR FALTA DE AVISO.-

3.- \$1.525.652.-POR CONCEPTO DEL RECARGO DEL 50% RESPECTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

4.- \$610.261.- POR CONCEPTO DE FERIADO LEGAL AÑO 2019.-

-PETICIONES CAUSA T-7-2020. (DESPIDO ESCUELA LAS CANOAS)

1.- \$1.520.412.- POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS.-

2.- \$380.103.- POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA POR FALTA DE AVISO PREVIO.-

3.- \$760.206.-POR CONCEPTO DEL RECARGO DE 50% RESPECTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.-

4.- \$380.103.-POR CONCEPTO DE FERIADO LEGAL AÑO 2019.-

II.- QUE LAS SUMAS ORDENADAS PAGAR LO SERÁN CON REAJUSTES E INTERESES, CONFORME LO DISPONE EL ARTÍCULO 173 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

III.- NO SE CONDENA EN COSTAS A LA DEMANDADA, POR ESTIMAR QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR Y NO HABER SIDO TOTALMENTE VENCIDA.

REGÍSTRESE, NOTIFÍQUESE Y ARCHÍVESE EN SU OPORTUNIDAD.

RIT T-6-2020 (ACUMULADA T-7-2020)

RUC 20-4-0244874-2

PRONUNCIADA POR DOÑA ROXANA SALGADO SALAME, JUEZA TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CHILLÁN.

