

Colina, veintiocho de febrero de dos mil veinte

VISTOS:

Comparece FELIPE ROJAS ALABARCE, abogado, cédula nacional de identidad N° 15.715.572-5, domiciliado en Avenida Holanda 2027, Comuna de Providencia y ciudad de Santiago, en representación convencional de don JORGE ANDRES REYES MELLA, profesor, domiciliado en El Crepúsculo, Parcela 19, Lampa, Región Metropolitana, quien deduce denuncia de tutela laboral por vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones en contra del ex empleador de mi representado CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE LAMPA, RUT N° 70.954.200-1, representada por don ERWIN MAX SCHALPER SCHWENCKE, RUT N° 6.849.242-4, ambos domiciliados para estos efectos en Calle Sargento Aldea N° 898, Comuna de Lampa, Región Metropolitana.

Refiere que su representado fue contratado el 01 de Marzo de 2018 por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa, para desempeñarse como PROFESOR JEFE y realizando actividades educativas fuera del establecimiento conforme a los planes y programas de estudio y a las instrucciones de la Dirección del Colegio. Respecto sus funciones, estas se realizaban con apego estricto a lo establecido en el artículo 8 del DFL N°1, Estatuto Docente.

En cuanto a su remuneración, afirma que ascendía a la suma de \$1.138.218 (un millón ciento treinta y ocho mil doscientos dieciocho), según el promedio de las 3 últimas liquidaciones de sueldo. Su contrato contemplaba una jornada de 42 horas cronológicas y añade que siempre su cliente ejerció sus funciones de manera seria, tranquila y responsable, siendo fiel al ejercicio de sus funciones en las labores educativas encomendadas.



En el desarrollo de sus funciones, don Jorge ejercía la labor de profesor Jefe del curso de séptimo básico, siendo su especialidad la pedagogía en Educación Física. En dicha labor, fue constantemente destacado por su buen trabajo dentro del alumnado y de la comunidad escolar, desarrollando una serie de talleres que iban en directo beneficio de los estudiantes de la Escuela. Cabe mencionar adicionalmente, que mí representado, aparte de ser profesor de la Escuela Santa Rosa, es un querido integrante de la comunidad que rodea al establecimiento, viviendo en los alrededores del mismo.

Como indicios vulneratorios señala que el día 28 de junio de 2018, en pleno desarrollo de la reunión de apoderados del curso en el cual su representado ejercía las labores de profesor jefe, la Sra. Julia Valdenegro Valdenegro, apoderada del alumno Joel Castro Valdenegro de Pre-Kínder, aborda intempestivamente al señor Jorge Reyes, en el pasillo del colegio, y le indica: “llevaste a mi hijo a guardar materiales a un cuarto y te lo violaste”.

Su representado al escuchar semejante acusación, en frente de la comunidad escolar, tanto apoderados como colegas de profesión, invita -impactado por cierto- a la apoderada mencionada y al alumno involucrado a dirección para que relataran los mismos hechos a la Directora del Colegio, la Sra. Teresa Arancibia.

Ya en la dirección, La Sra. Arancibia le pregunta al menor “si lo han llevado a algún lugar y si le habían hecho algo”, a lo que él contesta: “NO”. Posteriormente a ello, la Sra. Valdenegro se excusa ante la directora y señala haberse confundido por diversas razones.

La directora le hace ver la gravedad de la acusación e informa que se hará la denuncia correspondiente y notificará a la dirección de educación.

Luego, con fecha 29 de Junio de 2018, su representado se reúne en la dirección del colegio, con el psicólogo Joaquín Contreras, con Diego Pacheco de UTP y la Sra. Aurora Carreño de Convivencia. En esta reunión se



revisa el protocolo de abuso sexual y su activación. Se solicita la declaración por escrito de cada uno de los funcionarios que trabajan con el niño Joel Castro Valdenegro, informando la metodología que tiene el profesor frente al curso, debiendo contactar de manera urgente al apoderado y citarlo al establecimiento; además de ello, se establece como prioridad que el apoderado lleve al menor a constatar lesiones por posible violación. Ese mismo día, desde la dirección, se llama al apoderado de Joel Castro con el fin de citarla. No se tienen resultados positivos y se intenta llamar al padre del niño, con quien tampoco es posible comunicarse.

Ahora bien, con la misma fecha indicada anteriormente, se realiza una reunión en la DIREUC, con la asistencia de: Diego Pacheco de UTP, la encargada de convivencia escolar doña Aurora Carreño, Marta Contreras Directora de Educación, Ilich Aguayo UTP comunal e Isabel Gómez encargada de convivencia Comunal. UTP comunal realiza una lectura del protocolo de abusos frente al aspecto legal cuando existen sospechas en relatos; luego informan de las citaciones efectuadas al apoderado del niño y de la imposibilidad de comunicarse con él, por lo que se asistiría al domicilio para que realice la denuncia; también se informa que una vez que se estampe la denuncia, mi representado, sería suspendido de sus funciones con goce de sueldo.

El día 30 de julio de 2018, se reúne la directora Teresa Arancibia con la encargada de convivencia y el psicólogo del establecimiento, informando que la apoderada se había acercado al colegio; también se informa que a solicitud de la Fiscalía, el niño se trasladaría al establecimiento donde estudiaban los hermanos.-

Así las cosas, con fecha 3 de julio de 2018 la Directora Teresa Arancibia en compañía de Diego Pacheco de UTP y la encargada de convivencia Aurora Carreño, notifican por escrito a don Jorge Reyes de la



suspensión de funciones con goce de sueldo mientras se desarrolle la investigación sumaria de violación en el establecimiento educacional.

Tal como se relató, el Sr. Jorge Reyes se encontraba suspendido de funciones, con goce de sueldo, a la espera de la resolución del sumario iniciado con fecha 03 de Julio de 2018.

Ante tales acusaciones, su representado se encontraba angustiado, sin saber qué hacer. Como se ha expresado, era conocido por la comunidad y muy querido por los alumnos. Ellos les enviaban cartas y saludos, ante esto, él no sabía cómo actuar, temía agravar su situación. Para don Jorge la pedagogía era su vida y su vocación, y esto, a pesar del desenlace, truncaría sin duda, su vida profesional. Pasaban los días y su representado no tenía información respecto de los avances de la investigación. Por lo mismo, en el mes de septiembre de dicho año, asiste personalmente a la corporación a hablar con don Niger Leiva, actuario del sumario ya mencionado, él, le indica que no le puede dar mucha información, pero le señala que el sumario salió a su favor y que se le reintegrará a sus funciones.

Así las cosas, habiendo transcurrido el tiempo normal de vacaciones de los profesores y sin mediar comunicación respecto al resultado del sumario, según lo ya indicado, mi representado asiste al establecimiento el día 27 de Febrero de 2019, firmando el libro de asistencia y procediendo a ayudar a pintar una sala y arreglar unos muebles. Ese día se realizó de manera normal, terminando la jornada laboral en conjunto con los demás profesores.

Cabe precisar que toda la comunidad escolar estaba al tanto de la situación que afecta al Sr. Jorge Reyes, siendo conocida tanto por sus pares, como por toda la comunidad escolar del establecimiento.

En cuanto al despido, refiere que el 28 de febrero de 2019 su representado asiste nuevamente al establecimiento y en el normal desarrollo de sus labores, le pide a la directora Teresa Arancibia permiso para entrar a



una bodega y sacar unos materiales necesarios para su trabajo; en dicho momento, ella le señala que era mejor que no hiciera nada hasta tener información respecto del sumario seguido en su contra. A eso de las 10.00 am le pide que concurra a la Corporación para que averigüe respecto de esto. El Sr. Jorge Reyes asiste a la Corporación y espera durante toda la mañana. Alrededor de las 14.00 hrs. ve pasar a don José Saavedra, compañero de trabajo quien además es dirigente del colegio de profesores de Lampa. Junto a él, iban varios profesores de diversos colegios quienes entran a reunión en una de las salas de la Corporación. A esa misma hora, mi representado ve pasar a don Ricardo Gallardo, jefe de recursos humanos, quien era la persona a la que había esperado durante toda la mañana. A pesar de haberlo visto y llevar horas esperando, don Jorge no fue atendido por nadie ese día, tampoco recibió ninguna información relativa al sumario. Sólo a las 15.30 hrs., una secretaria le pidió su número de teléfono indicándole que le avisaría de cualquier novedad. Debido a esto, don Jorge vuelve al colegio alrededor de las 16.00 hrs con el fin de hablar con la directora, lamentablemente no se encontraba, a esa hora sólo quedaban las señoras del aseo. Cuando se disponía a retirarse del lugar, recibe el llamado de don José Saavedra, quien le indica que en la reunión se había hablado de su situación y le habían señalado que no le renovarían el contrato. Ante esta noticia, don Jorge se ve angustiado y enojado, toma un barre hojas que había en el lugar y lo rompe. La verdad es que él no sabía cómo reaccionar, comprende que no fue la mejor manera pero no entendía la decisión del colegio. Había hecho todo lo que le habían pedido, había puesto su carrera en manos de las personas que estaban a cargo del sumario, y la no renovación de su contrato sólo ponía en duda la veracidad de sus dichos y confirmaba la acusación que vilmente se había realizado en su contra.



Finalmente, con fecha 01 de Marzo de 2019, la Directora del establecimiento, doña Teresa Arancibia informa telefónicamente al Sr. Jorge Reyes que no le renovarían el contrato de trabajo y que la actitud del día de ayer no había ayudado mucho. Él le pide que se ponga en su lugar, que fue acusado del peor de los delitos que existen, y que a pesar de seguir el conducto regular, nadie fue capaz comunicarse con él para informarle de su desvinculación o del resultado del sumario. Sin saber qué hacer, don Jorge le escribe a través de la aplicación Whatsapp a la Directora Teresa Arancibia, preguntándole si le notificarían formalmente de su desvinculación, señalándole ella, que debe concurrir a la Corporación Municipal que no puede hacer nada más. Así las cosas, don Jorge Reyes es desvinculado sin siquiera recibir una carta de despido como la Ley ordena, así como tampoco el resultado del sumario que lo suspendió de funciones indefinidamente; dejando dudas sobre las graves acusaciones esgrimidas en su contra, mancillando desde luego su nombre, profesión y cualquier otra característica que lo destaca, resultando cabalmente vulnerada su honra, pues como ya se indicó, el Sr. Jorge Reyes no es tan sólo un profesor del establecimiento educacional Escuela Santa Rosa, sino más bien, un miembro comprometido de la comunidad que rodea al establecimiento.

Tramite posterior al despido, hace presente que el día 01 de Marzo del presente, el Sr. Jorge Reyes, concurre a la inspección y estampa el reclamo N° 1318/2019/5168, que derivó en la celebración del comparendo respectivo el día 02 de Abril de 2019, al que la parte denunciada no concurre.

En cuanto a los resultados del sumario realizado en su contra, indica que Don Jorge, ya desvinculado de su trabajo y a la espera del comparendo ante la Inspección del Trabajo, concurrió en varias oportunidades a la Corporación Municipal con el fin de saber cuál había sido el resultado del sumario. Ya no estaba solo en juego su trabajo, sino que su honra y sus



posibilidades de volver a ejercer la pedagogía. En estas visitas a la Corporación, sólo se encontró con excusas, sin poder acceder a ningún documento. Hasta que el día 01 de abril de 2019, le informan que le enviarían la resolución del sumario. Éste llega el mismo día a través del correo electrónico de la secretaria de la Corporación. Recibido el documento, éste tenía fecha 26 de diciembre de 2018. En él, no existía una real investigación de los hechos, no había la intención de resguardar al profesor acusado y menos al niño involucrado. En él sólo se relataban los hechos y se amonesta a la directora, ordenando evaluar los protocolos y la renovación de mi representado. Don Jorge esperó todo el año escolar por una resolución que demostrara su inocencia y se encuentra con un sumario que no dio importancia a la gravedad de los hechos que se imputaban. No sólo estaba en juego el nombre del Colegio y el honor de un profesor, estaba en riesgo la posibilidad que un niño menor de edad hubiera sido violado al interior de una institución educacional.

Sostiene que los actos relatados en los párrafos anteriores constituyen de por sí una grave afectación a la integridad psíquica de mi representado, quién desde Julio de 2018 a Marzo de 2019 fue expresamente separado de sus funciones, por parte de la dirección del establecimiento, por una acusación de violación a un niño de 5 años. Es decir, el Sr. Jorge Reyes, esperó 9 meses -acusado de violación- para tener acceso al sumario que lo liberaría de tamaña imputación, no recibiendo ninguna comunicación al respecto, y lo que parece más grave, siendo desvinculado telefónicamente sin mediar siquiera una carta de despido el día 01 de Marzo de 2019, fundado en hechos calumniosos, atentando expresamente contra la garantía de integridad psíquica del actor.

Dicho lo anterior, es que durante el ejercicio de todas las acciones desplegadas por el empleador hasta el 01 de Marzo de 2019, sin emplear ni la



más mínima confidencialidad al respecto, se ha afectado enormemente la integridad psíquica de don Jorge Reyes, quién ha sido signado como autor de una violación a un niño de 5 años, con un sumario que no fue notificado ni puesto en conocimiento a ninguno de los involucrados, pese a las reiteradas y consistentes solicitudes efectuadas por el denunciante, constituyen una afectación directa a la integridad psíquica del actor, reconocida constitucionalmente en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, que en lo pertinente dispone: “La constitución asegura a todas las personas: El Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.

De la relación de los hechos y específicamente de los fundamentos en que se sustenta el empleador para impedir el conocimiento del resultado del sumario seguido en contra del Sr. Jorge Reyes y su posterior desvinculación telefónica, es que se da la evidente, expresa y grave vulneración relatada, al derecho a la honra de mi representado, toda vez que se hacen acusaciones calumniosas en su lugar de trabajo, no mediando ninguna acción por parte de su empleador para impedir que éstas se desvirtúen, no accediendo al resultado del sumario respectivo hasta después de su desvinculación.

Que el hecho de no conocer el estado del sumario, así como tampoco su situación contractual durante todo este tiempo, se afecta intrínsecamente la libertad de trabajo de don Jorge, quien debió esperar los resultados de la investigación sin poder seguir adelante con su carrera. Con todo, y no obstante la gravedad de los hechos investigados por el Colegio, teniendo claridad sobre la idoneidad moral para trabajar en docencia. Don Jorge fue acusado de violación y su empleador no tomo los resguardos necesarios para dar protección a su trabajador. El proceso que se llevó a cabo por el Colegio le impidió salir indemne de esta situación, y su desvinculación



selló toda posibilidad de defensa generando dudas respecto a su acusación y la posibilidad de volver a optar a un cargo de profesor.

Que la situación a la que se vio expuesto el Sr. Jorge le ha provocado dolor, angustia, aflicción física y espiritual. La humillación de verse expuesto ante sus pares y la comunidad escolar a acusaciones de esa envergadura lo tienen sumido en una depresión que no le ha permitido seguir adelante con su vida. Don Jorge ama su profesión y disfruta compartir con sus alumnos, hoy su carrera se ha visto truncada sin saber si alguna vez podrá volver a ejercer la pedagogía.

Previas citas legales, pide tener por presentada denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones en contra de del ex empleador “CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE LAMPA.” representada legalmente por don ERWIN MAX SCHALPER SCHWENCKE, ya individualizados, someterla a tramitación, y en definitiva acogerla declarando:

1.- Que el despido ha producido la vulneración de la garantía constitucional de integridad psíquica del artículo 19 N°1, el Derecho a la Honra consagrado en el artículo 19 N°4, el Derecho a la Libertar de Trabajo y su protección amparado en el artículo 19 N° 16 todos de la Constitución Política de la República, acogiendo la denuncia por las tres causales invocadas o alguna de ellas.

2.- Que, se condene a la demandada al pago de la indemnización adicional por vulneración establecida en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, fijando en el máximo permitido por la Ley, atendida la gravedad de los hechos denunciados, esto es, 11 meses de remuneración, los que ascienden a la suma de \$12.520.398 (doce millones quinientos veinte mil trescientos noventa y ocho pesos), o la cantidad que S.S., determine conforme a equidad y derecho.



3.- Que, se condene a la demandada al pago de las cotizaciones previsionales de salud, AFP y AFC.

4.- Que, deben ser pagadas por la demandada las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral de conformidad a lo previsto en el inciso sexto del artículo 162 del Código del Trabajo, desde la fecha de término de ésta, 01 de Marzo de 2019 y hasta el entero pago de las cotizaciones previsionales atrasadas y la convalidación del despido, a razón de \$1.138.218.-, mensuales, más sus reajustes e intereses en los términos del artículo 63 del Código del Trabajo, o lo que SS., se sirva determinar conforme al mérito de los antecedentes de la presente causa; lo anterior hasta la convalidación del despido, esto es el pago efectivo de las cotizaciones previsionales, de salud y AFC

5.- Se condene a la demandada al pago de la Indemnización establecida en el artículo 87 del Estatuto Docente, esto es a la indemnización por años de servicio por la suma de \$1.138.218.- (un año) más el recargo del 50% por la suma \$569.109. Debiendo condenarse a un total de \$1.707.327.- (un millón setecientos siete mil trescientos veintisiete pesos). Que adicionalmente se debe condenar a la demandada al pago de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir mi representado si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año en laboral en curso, esto es por la suma de \$11.382.180.- (once millones trescientos ochenta dos mil ciento ochenta pesos) considerando de Marzo de 2019 hasta Diciembre de 2019.

6.- Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo en relación al artículo 168, se condena a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo ascendiente a la cantidad de \$1.138.218.- (un millón ciento treinta y ocho mil doscientos dieciocho pesos)



7.- Que, se condene a la demandada al pago de la cantidad ascendiente a \$40.000.000 (cuarenta millones de pesos) por concepto de daño moral.

8- Que, se condena a la demandada al pago de las cantidades anteriormente solicitada con reajustes, intereses y costas

Contestado la demanda, comparecen CARLOS LEANDRO MORENO SANTANDER, abogado, y NICOLE AURORA CONTRERAS VERNAL, abogada, ambos domiciliados en Sargento Aldea N° 898, comuna de Lampa, en representación de CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE LAMPA, solicitando su rechazo con costas.

Exponen que el trabajador, ya individualizado, dedujo acción de tutela laboral por vulneración de derechos con ocasión del despido, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de mi representada CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE LAMPA (en adelante la Corporación).

Al respecto, primeramente, es menester señalar primeramente que esta parte desde ya controvierte todas y cada una de las aseveraciones del actor, a excepción de las que se señalan a continuación: - La relación laboral habida con el trabajador, desde el 01 de marzo de 2018 hasta el 28 de febrero de 2019. - Las funciones ejercidas por éste, esto es, profesor jefe en Escuela Santa Rosa de Lampa.

Asimismo, no es efectivo que su remuneración ascendiera a la suma de \$1.138.218.-, de acuerdo al promedio de sus 3 últimas liquidaciones, ya que su sueldo no era de carácter variable, por lo que para los efectos del pago de las indemnizaciones a que pudiese haber lugar, se debe considerar únicamente la última remuneración mensual del actor, al tenor de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, la liquidación de febrero de 2019, considerando sólo los estipendios que se le pagaban mensualmente, y no



aquellos bonos ocasionales que incluye en el promedio que calcula el actor, por lo que la base remuneracional de éste es la suma de \$989.537.-.

Las otras asignaciones o bonos que pudo haber recibido los meses anteriores eran esporádicos, tales como horas extras, bono vacaciones, bono décimo tercer sueldo, aguinaldos, etcétera, que corresponden sólo a “beneficios asignaciones que se pagan en forma esporádica”, según dispone el artículo 172 del Código del Trabajo, por lo que, al no ser pagadas mes a mes, no pueden ser consideradas para efectos de la determinación de la remuneración del trabajador.

Particularmente, no es efectivo que el trabajador haya sido despedido verbalmente, por cuanto su contrato de trabajo terminó por vencimiento del plazo por el cual fue pactado, de acuerdo con lo que se señalará.

Como ya se había adelantado previamente, esta parte no controvierte la relación laboral habida con el trabajador, de acuerdo con su contrato de 01 de marzo de 2018.

Sin embargo, dicho contrato tenía vigencia hasta el 28 de febrero de 2019, circunstancia conocida por el actor desde el momento mismo de firmarlo, por lo que mal puede alegar haber sido despedido el día 28 de febrero de 2019 si su contrato vencía ese mismo día.

Todavía más, se trata de primer y único contrato de trabajo suscrito por el demandante, por lo que ni siquiera puede alegar que haya sido defraudada su expectativa de una renovación, como ocurre cuando se trata de un contrato a plazo fijo que ha sido renovado en varias oportunidades.

En tales circunstancias, mi representada ni siquiera está obligada a dar aviso de término de contrato o a dictar una resolución fundada para no renovarlo.



Sin perjuicio de lo anterior, esta parte estima que se deben aclarar los hechos relatados por el actor, que apuntan a que se le habrían vulnerado derechos fundamentales con ocasión de un supuesto despido.

Primeramente, resulta efectivo que el día 28 de junio de 2018, la Sra. Julia Valdenegro, madre y apoderada del alumno Joel Castro Valdenegro, realizó imputaciones en contra del trabajador, acusándolo de haber abusado sexualmente de su hijo, imputaciones que la misma también hizo valer ante la directora de la Escuela Santa Rosa de Lampa, la Sra. Teresa Arancibia, activándose con ello el Protocolo de Abuso Sexual, para lo cual se levantó la respectiva acta al efecto, firmada por la apoderada denunciante, doña Aurora Carreño, encargada de convivencia escolar y por la directora del establecimiento.

Luego, y en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 175 letra e) del Código Procesal Penal, se estampó la respectiva denuncia ante el Ministerio Público, investigación RUC 1800642902-1.

Con fecha 29 de junio de 2019, se reunió el Equipo de Convivencia Escolar conformado por el psicólogo Joaquín Contreras, el jefe de U.T.P Diego Pacheco y doña Aurora Carreño para efectos de revisar el protocolo de abuso sexual y establecer las acciones a realizar, solicitándose la declaración por escrito de cada uno de los funcionarios que trabajaban con el menor supuestamente abusado, debiendo informarse la metodología que tenía el actor frente al curso. Asimismo, dichas personas se reunieron el mismo día con la Directora Comunal de Educación, doña Marta Contreras Carriel, para revisión de protocolo de abuso sexual.

Luego, con fecha 02 de julio de 2018 y por medio de ORD.81, emitido por doña Teresa Arancibia Espinoza, directora de Escuela Santa Rosa de Lampa y dirigido a doña Marta Contreras Carriel, directora comunal de educación de esta Corporación, se comunicó la decisión de suspender al



trabajador de sus funciones con goce de sueldo, hasta que finalizara el proceso de investigación de los hechos, circunstancia que se le informó por escrito al trabajador.

Así, por medio de memorándum N°398/2018, doña Marta Contreras solicita al Secretario General de esta Corporación, don Carlos Ramos García, que ordene la instrucción del respectivo Sumario Administrativo para investigar los hechos y que nomine Fiscal para desarrollar dicha investigación, lo que se concreta mediante la Resolución N°74/2018, de fecha 17 de agosto de 2018, que ordena la realización de Sumario Administrativo y nombrándose a doña Loreto Alfaro Cuevas como fiscal instructora de éste.

Luego, por medio de Resolución N°76 de 31 de agosto de 2018, se nombra como nueva fiscal instructora a doña Corina Loreto Collao Vergara.

Luego, con fecha 14 de septiembre de 2018, se cierra investigación interna de protocolo de abuso sexual de la Escuela Santa Rosa de Lampa, en el que se concluye que no se encontraron evidencias ni indicios que permitieran dar por acreditadas las acusaciones en contra del Sr. Reyes.

Por último, por medio de Resolución N°90, de 26 de diciembre de 2018 emitida por el Secretario General de esta Corporación, don Carlos Ramos García, se aprobó el Sumario Administrativo realizado al efecto, disponiéndose las siguientes medidas propuestas por la fiscal instructor, doña Corina Collao Vergara: - Amonestación verbal a la directora del establecimiento y clarificar los procedimientos a realizar en una eventual situación que se vea afectado un estudiante o docente de su establecimiento. - Se ordene a la directora del establecimiento la actualización de los manuales y protocolos internos, en base a los lineamientos que entrega el Ministerio de Educación. - Evaluación por parte del personal directivo del Departamento de



Educación de la Corporación de la renovación del vínculo estatutario del trabajador. - Evaluación de las condiciones de protección y seguridad como, asimismo, de los protocolos que rigen para la circulación de estudiantes y personas adultas en horas de clases, ingreso de apoderados u otros ajenos al establecimiento, seguridad de la infraestructura e instalaciones.

Como se observa, esta parte cumplió con los protocolos conducentes a esclarecer los hechos denunciados y mantuvo al trabajador separado de sus funciones con goce de sueldo por todo el tiempo de duración de la investigación, y que se extendió incluso hasta el día de terminación de su contrato de trabajo, por lo que no se han vulnerado los derechos fundamentales que el trabajador denuncia:

a) Derecho a la integridad psíquica contenida y protegida en el artículo 19 N°1 de la Constitución: El trabajador alega que por haber sido separado de sus funciones por parte de la dirección del establecimiento y luego supuestamente desvinculado telefónicamente, se ha atentado contra su integridad psíquica. Sin embargo, cabe reiterar que si bien es efectivo que el trabajador fue separado de sus funciones, ello fue sólo para efectos de llevar a cabo la investigación sumaria de manera imparcial y para responder al principio precautorio que se debe seguir en casos de posible abuso de menores, siendo dicha separación una suspensión con goce de sueldo, lo que malamente podría afectar su integridad psíquica si se estaban cumpliendo con los protocolos pertinentes al esclarecimiento de los hechos imputados en su contra, pero sin privarlo de su remuneración mensual, la que percibió íntegramente hasta el término de su contrato, con fecha 28 de febrero de 2019. A mayor abundamiento, el actor alega que las gestiones realizadas por esta parte se habrían realizado sin emplear un mínimo de confidencialidad, en circunstancias que mi representada tomó todas las medidas conducentes para el resguardo y reserva de la investigación, tanto respecto del menor como del



docente afectado, lo que se ve reforzado con la decisión de suspenderlo de sus funciones, para así evitar cualquier tipo de represalia frente a simples acusaciones que, atendida su gravedad, estaban siendo investigadas.

b) Derecho a la honra contenido y protegido en el artículo 19 N°4 de la Constitución: El trabajador asimismo acusa que mi representada le habría impedido el conocimiento del resultado del Sumario Administrativo llevado al efecto y que esta parte no habría hecho nada para desvirtuar las acusaciones calumniosas que se hicieron en su contra, en circunstancias que, por los mismo, esta parte se dedicó desde el día de la misma denuncia a llevar a cabo todas las gestiones tendientes al esclarecimiento de los hechos. Si el trabajador ha visto mancillada su honra tras las acusaciones, ello no es un hecho que se le pueda imputar a mi representada, por cuanto ha sido una apoderada del establecimiento quien hizo públicas dichas imputaciones sin previa investigación de los organismos competentes, las que luego de la investigación interna realizada por mi representada, resultaron ser infundadas. El sumario administrativo fue llevado adelante con la reserva necesaria atendida su naturaleza y la gravedad de los hechos investigados, pero de ello no se puede deducir en caso alguno vulneración de la honra del demandante, la que, por el contrario, ha sido protegida por tal reserva, al impedir que terceros pudieran tomar represalias si el sumario hubiese sido público.

c) Afectación al derecho del trabajo amparado en el artículo 19 N°16 de la Constitución: El trabajador alega que el hecho de no conocer el estado del sumario ni su situación contractual durante el tiempo de la investigación, habría afectado su libertad de trabajo, ya que en la espera no habría podido seguir adelante con su carrera, lo cual es falso, por cuanto el Sr. Reyes se encontraba contratado a plazo fijo hasta el 28 de febrero de 2019, circunstancia de la cual éste siempre tuvo conocimiento y que, por lo demás, mi representada cumplió íntegramente con lo pactado en dicho contrato, tanto



así que incluso se le siguió pagando sus remuneraciones al trabajador pese a estar suspendido de sus funciones.

En cuanto a las prestaciones demandadas, Primeramente, en lo que respecta a las prestaciones demandadas por el actor, debe considerarse que su base remuneracional es de \$989.537.- y no por los \$1.138.218.- que éste señala.

Luego, respecto a la indemnización adicional por vulneración de derechos contemplada en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, esta parte es tajante en señalar que nada adeuda por cuanto los hechos en que el actor basa su denuncia, no constituyen de manera alguna una vulneración de derechos fundamentales, toda vez que de los hechos relatados en la demanda ni siquiera se desprende de que existan indicios de ésta.

Asimismo, en lo que respecta a la indemnización por lucro cesante demandada, cabe hacer presente que dicha indemnización resulta improcedente al caso de autos ya que mi representada, ha dado cumplimiento íntegro a todas las obligaciones que nacen del contrato de trabajo, por lo que niega adeudarle al trabajador suma alguna por concepto de lucro cesante, correspondiente a la indemnización adicional del art 87 del Estatuto Docente.

Es más, la indemnización solicitada ni siquiera cumple con los requisitos fácticos que la hacen procedente, toda vez que el mencionado artículo 87 dispone dicho estipendio para el caso específico en que ha sido el empleador quien ha puesto término al contrato de trabajo y nada dispone para el caso de término del contrato por vencimiento del plazo, esto es, por una causal de término pactada de mutuo acuerdo por las partes.

En efecto, dicha indemnización, equivalente al total de las remuneraciones que el profesor habría tenido derecho a percibir si su contrato hubiese durado hasta el término legal de éste, procede sólo cuando el empleador despide al docente en conformidad al artículo 161 inciso primero



del Código del Trabajo, sin haberle dado aviso con al menos 60 días de antelación.

Sin embargo, la situación del Sr. Reyes en nada coincide con lo anteriormente descrito, por cuanto su contrato de trabajo duraba hasta el 28 de febrero de 2019 y, nunca celebró otro contrato para el año 2019, por lo que malamente su contrato, ya expirado, podría extenderse en sus efectos por todo lo que resta del presente año si dicho contrato ni siquiera existe por lo que dicha indemnización lisa y llanamente es improcedente, al no encontrarnos frente a un caso de despido así como tampoco frente a un caso de un trabajador contratado por el año docente 2019.

Asimismo, mi representada nada adeuda al trabajador por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, toda vez que su contrato era a plazo fijo y terminó, precisamente, por vencimiento del plazo convenido.

Luego, en lo que respecta a la indemnización por daño moral por la suma de \$40.000.000.-, cabe señalar que no se explica en modo alguno en qué consistiría el daño moral demandado, por lo que mi representada controvierte formalmente que el trabajador haya padecido daño moral alguno, el que en cualquier caso debe probar, por lo que nada se adeuda a la demandante por concepto de daño moral que demanda por la suma de \$ 40.000.000.-.

A mayor abundamiento, el despido vulneratorio de derechos fundamentales que alega ni siquiera ha ocurrido, primeramente, porque el trabajador no ha sido despedido, habiendo terminado su contrato de trabajo por una causal de la que siempre tuvo conocimiento y consintió en pactar su fecha de término y, segundo, porque no se desprende del relato del actor que se le hayan vulnerado garantías fundamentales, ya que mi representada tomó



todas las medidas pertinentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, siguiendo los protocolos adecuados al efecto.

Para el evento improbable que se estime que el trabajador ha sufrido algún tipo de daño indemnizable a propósito del término de su contrato a plazo fijo, controvierto formalmente que este ascienda a la suma demandada, por lo que en este hipotético caso, deberá otorgarse una indemnización de muy escaso monto atendidas las circunstancias

En cuanto a las cotizaciones previsionales supuestamente adeudadas, como se ha dicho, mi representada nada debe por concepto de cotizaciones previsionales, y en todo caso, la demandante carece de toda legitimación activa para su cobro, ya que ésta sólo la tienen las entidades comprendidas en la Ley 17.322, y no la demandante.

Respecto a los efectos de la nulidad del despido, solicitados en virtud del artículo 162 del Código del Trabajo, mi representada nada adeuda por concepto de cotizaciones previsionales a los trabajadores, por lo que dicha sanción no procede.

En cuanto al pago de las remuneraciones y demás prestaciones desde la fecha del autodespido y hasta la convalidación de éste, también conocido como Ley Bustos, como ya se ha indicado en el ítem anterior, esta parte nada adeuda por concepto de cotizaciones previsionales por lo que, en el caso improbable que se estime que el autodespido del actor ha sido justificado, éste no podría ser declarado nulo.

Previas citas legales pidió tener por contestada la demanda y rechazarla en todas sus partes con costas.

Con fecha 13 de junio de 2019 tuvo lugar la audiencia preparatoria y el 6 de febrero de 2020, la de juicio.

CONSIDERANDO, OÍDOS Y TENIENDO PRESENTE:



PRIMERO: Que, efectuado el llamado a conciliación, este no se produce.

SEGUNDO: Como hechos no controvertidos se establecieron los siguientes:

1. Inicio de la relación contractual el 1 de marzo de 2018.
2. El demandante fue contratado a plazo para desempeñar la función de profesor jefe.

TERCERO: Como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos se fijaron los siguientes:

1. Remuneración que tenía el demandante.
2. Hechos y circunstancias relativos a la vulneración de derechos y a la terminación de la vinculación alegado en la demanda; cumplimiento de formalidades, antecedentes
3. Efectividad de haber sufrido el demandante los perjuicios morales que señala.
4. Vinculación de dichos perjuicios vulneratorios alegados; conductas u omisiones de la demandada, con relación a esos hechos.
5. Estado, monto y fecha de pago de las cotizaciones previsionales.

CUARTO: La parte demandante se valió en el juicio de los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL



WBLXXQKNDX

1. Contrato de trabajo del actor de fecha 01 de Marzo de 2018, en donde consta funciones y remuneración.
2. Liquidación de remuneraciones de los meses de Diciembre, Enero y Febrero.
3. Copia cuaderno de novedades de la Escuela Santa Rosa, de fecha 27.06.2018 al 03.07.2018.
4. Informe del profesor Jorge Reyes Mella respecto del desarrollo de la clase de educación Física.
5. Informe de la profesora Viviana Toro respecto del desarrollo de la clase de educación Física
6. Informe de la profesora Marianella Urra respecto del desarrollo de la clase de educación Física.
7. Informe de la profesora Luz María Echeverría respecto del desarrollo de la clase de educación Física.
8. Informe de Terapias Fonoaudiológica y Trabajo con educadora diferencial del alumno Joel Castro Valdenegro.
9. Notificación de fecha 3 de julio de 2018 en la cual se le informa al demandante que será apartado de sus funciones mientras dure la investigación.
10. Capturas de Pantallas de la conversación de Whatsapp con la directora Teresa Arancibia, en donde le informa que no le renovaran el contrato. (6 páginas)
11. Reclamo ante la Inspección del Trabajo N°1318/2019/5168 de fecha 01- 03-2019.
12. Correo entre Ricardo Gallardo y Jorge Reyes de fecha 15 de marzo de 2019 se informa que le enviaran la resolución de su sumario.
13. Correo entre Scarlet Pasten y Jorge Reyes de fecha 01 de abril de 2019 en donde se envía la resolución del sumario.



14. Resolución N°90/2018 que Aprueba Sumario Administrativo y resuelve lo que indica. De fecha 26 de diciembre de 2018, suscrito por Carlos Ramos García Secretario General Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa.

15. Acta de comparendo de Conciliación N°1318/2019/5168 de fecha 02- 04-2018.-

16. Certificado de antecedentes de don Jorge Andrés Reyes Mella.

17. Certificado de Cotizaciones AFP Próvida de fecha 11 de junio de 2019.

18. Certificado de Cotizaciones Previsionales Impagas AFP Próvida de fecha 11 de junio de 2019.

19. Certificado de Cotizaciones pagadas Isapre Colmena de fecha 11 de junio de 2019.

20. Certificado de Deuda Consolidado Isapre Colmena de fecha 11 de junio de 2019.

CONFESIONAL

Carolina Cubillos González

TESTIMONIAL

1. Griselda González Velázquez

2. Jorge Eduardo Reyes Erazo

PERICIAL

Informe de evaluación de fecha 27 de octubre de 2019 de doña Pamela Estay Rodríguez.



EXHIBICION DE DOCUMENTOS

1. Libro de asistencia mes de febrero 2019.
2. Protocolo de abuso sexual y violación que maneje el establecimiento, tanto los ocupados durante la investigación del sumario como los actualizados, ordenados por resolución que arroja el sumario respectivo.

QUINTO: La parte demandada se valió en el juicio de los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL

1. Contrato de Trabajo de 1 de marzo de 2018
2. Liquidaciones de remuneraciones del trabajador de septiembre de 2018 a febrero de 2019.
3. Documento "Crónica Diaria-Bitácora" del período comprendido entre el 28 de junio de 2018, al 03 de junio de 2018.
4. Copia de "activación de protocolo en caso de abuso sexual", que comprende el período entre el 28 de junio de 2018 al 30 de julio de 2018
5. Ord N°81 de 03 de julio de 2018 emitida por doña Teresa Arancibia Espinoza a la Directora Comunal de Educación doña Marta Contreras Carriel
6. Dos informes de terapias fonoaudiológicas y trabajo con educadora diferencias, emitidos por doña Gabriela Varas Donaire Fonoaudióloga, y doña Nicole Padilla Navarro, Educadora Diferencial, sin fecha.



7. Memorandum N°398/2018 de 25 de julio de 2018 emitido por doña Marta Contreras Carriel, directora comunal de educación, dirigido a don Carlos Ramos García, Secretario General

8. Resolución N°74/2018 de fecha 17 de agosto de 2018 que ordena sumario administrativo.

9. Resolución N°76/2018 de 31 de agosto de 2018 que modifica Resolución N°74, en el sentido de nombrar nueva fiscal instructor.

10. Ord N°121 de 10 de septiembre de 2018 que informa cierre de protocolo de abuso sexual, emitido por doña Teresa Arancibia.

11. Resolución N°90 de 26 de diciembre de 2018, que aprueba sumario administrativo.

CONFESIONAL

Se desiste

TESTIMONIAL

No rinde.

OFICIOS

Ministerio Público

AFP Provida (Se desiste)

Isapre Colmena (Se desiste)

SEXTO: Que, para la adecuada resolución de la causa estima indispensable este juez determinar las obligaciones que eran de cargo del demandante cuando prestó sus servicios para la compañía demandada.



Las pruebas aportadas al proceso permiten tener por acreditado que el demandante ejerció las funciones de profesor Jefe del curso de séptimo básico, siendo su especialidad la pedagogía en Educación Física, en la Escuela Santa Rosa de la comuna de Lampa, su jornada de trabajo era de 42 horas cronológicas y dicha labor fue desempeñada desde día 1 de marzo de 2018.

En cuanto a su remuneración, esta ascendía a la suma de 1.138.218 (un millón ciento treinta y ocho mil doscientos dieciocho), según el promedio de las 3 últimas liquidaciones de remuneraciones (diciembre 2018, enero y febrero 2019), cifra que se tendrá como base para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. Así las cosas, el punto de prueba número 1) se encuentra acreditado.

Asimismo, se dio por establecido que la relación laboral entre las partes finalizó por el despido verbal, produciéndose la separación efectiva de la demandante con fecha 01 de Marzo de 2019, día en que la Directora del establecimiento, doña Teresa Arancibia, informa telefónicamente al Sr. Jorge Reyes que no le renovarían el contrato de trabajo.

Dilucidado aquello, corresponde verificar lo referente al punto de prueba número 2) Hechos y circunstancias relativos a la vulneración de derechos y a la terminación de la vinculación alegado en la demanda; cumplimiento de formalidades, antecedentes, punto de prueba número 3) Efectividad de haber sufrido el demandante los perjuicios morales que señala y 4) Vinculación de dichos perjuicios vulneratorios alegados; conductas u omisiones de la demandada, con relación a esos hechos.

Indica y prueba el demandante que con fecha 3 de julio de 2018 se le notificó inicio de investigación sumaria en su contra en virtud de denuncia efectuada por una apoderada del colegio, específicamente del curso en el cual se desempeñaba como profesor jefe, quien le imputa la comisión del



delito de violación respecto de su hijo, alumno del demandante. Dicha acusación fue efectuada verbalmente el día el día 28 de junio de 2018.

Queda fehacientemente establecido, en virtud de la documental consistente en acta de notificación de fecha 3 de julio de 2018, que el docente demandante es apartado de sus funciones mientras dure la investigación. Consta asimismo en ordinario N°121, donde directora de Escuela San Rosa informa el cierre de investigación de protocolo de abuso sexual, en ese mismo informe se concluye “damos por cerrado este caso de manera interna, ya que no se encuentran evidencias, ni indicios de que hubiese podido haber un acercamiento por parte del docente al estudiante afectado o a otro de su nivel”. (SIC) Dicho informe viene suscrito por la directora Teresa Arancibia Espinoza y Aurora Carreño Sánchez, de convivencia escolar. Llama la atención la fecha signada al fin del documento, esto es, 14 de agosto de 2018.

En este mismo informe, prueba emanada desde la demandada, se constata inconsistencias que permiten desde ya cuestionar la prolijidad y seriedad de una investigación sumaria de esta naturaleza, toda vez que se indica que el docente acusado fue notificado de la suspensión de sus funciones con fecha 2 de agosto de 2018 en su domicilio, información que se contrapone al documento de fecha 3 de julio de 2018.

En lo tocante a la absolución de posiciones de doña Carolina Cubillos González, Directora de Control de la Ilustre Municipalidad de Lampa, su relato destaca por el hecho de dejar establecido que al momento de realizarse el sumario al demandante, ella no tomo conocimiento de los hechos, pues su llegada al municipio fue posterior, de ahí, consulta acerca de si conoce el procedimiento que se debe realizar frente a una situación de dicha naturaleza, manifiesta que no lo conoce, que aparentemente a esa fecha no existía un protocolo ni instrucciones claras para proceder, requerida acerca si en la actualidad existe dicho procedimiento, vagamente señala que si pero que



no sabe cómo es que se debe llevar a cabo, respuesta que llama profundamente la atención viniendo de la persona encargada del control municipal. Su relato viene a constatar lo que hasta ahora ha quedado establecido, que es la falta de un protocolo y procedimiento racional y justo en el cual se debe desarrollar todo sumario, de manera tal que no se vulneren los derechos de víctimas e investigados.

Asimismo, se rindió testimonial de dos personas, doña Griselda González Velásquez, quien refiere conocer al demandante por haber sido compañeros, por dicha relación supo que había sido desvinculado de su trabajo por una acusación de abuso sexual.

El segundo testigo, don Jorge Reyes Erazo, padre del demandante, indica que su hijo fue injustamente acusado de un delito que él no ha cometido, que dicha situación lo ha menoscabado emocionalmente, que no ha podido ejercer su profesión de docente, que se encuentra sumido en una depresión producto de esta grave y falsa acusación.

Así las cosas, de lo aportado hasta ahora, la demandante ha logrado probar fehacientemente la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en los términos en que lo ha relatado en su libelo, las pruebas son suficientes para obtener lo pretendido. Sumado a lo anterior, existen indicios suficientes que permiten establecer una vulneración de derechos de que fue objeto el demandante, razón por la cual, ha de acogerse la acción.

Afirma lo anterior, el hilo conductor de los hechos, se hizo una denuncia, que no fue ratificada, no existe formalización alguna en sede penal, no se rindió prueba para acreditar la responsabilidad del demandante, no se hizo un procedimiento racional y justo y más aún, cuando la demandada logro



comprobar la inexistencia de delito, nada hizo por devolver el trabajo al demandante, siendo que ya con fecha 14 de agosto se había dilucidado su inocencia.

Prueba de vulneración además, resuelta ser la Resolución N°90, de 26 de diciembre de 2018 emitida por el Secretario General de la Corporación de Desarrollo Social de Lampa, don Carlos Ramos García, donde se aprobó el Sumario Administrativo realizado al efecto, disponiéndose las siguientes medidas propuestas por la fiscal instructor, doña Corina Collao Vergara: - Amonestación verbal a la directora del establecimiento y clarificar los procedimientos a realizar en una eventual situación que se vea afectado un estudiante o docente de su establecimiento. - Se ordene a la directora del establecimiento la actualización de los manuales y protocolos internos, en base a los lineamientos que entrega el Ministerio de Educación. - Evaluación por parte del personal directivo del Departamento de Educación de la Corporación de la renovación del vínculo estatutario del trabajador. - Evaluación de las condiciones de protección y seguridad como, asimismo, de los protocolos que rigen para la circulación de estudiantes y personas adultas en horas de clases, ingreso de apoderados u otros ajenos al establecimiento, seguridad de la infraestructura e instalaciones y que NADA se diga respecto a la restitución a sus funciones del docente investigado, ciertamente una comprobación más de la vulneración sufrida por el actor.

Se confirma entonces que el trato recibido por el docente demandante es cuestionable desde los más básicos principios constitucionales y derechos humanos, la presunción de inocencia no existió, el debido proceso tampoco y agravan la situación el hecho que termina siendo desvinculado sin cumplir formalidad alguna y que aun cuando el contrato de trabajo que se ha exhibido es a plazo, se omitió tramites esenciales para proceder a su ejecución,



como por ejemplo, el no pago de las cotizaciones previsionales, algo acreditado con los respectivos certificados de cotizaciones previsionales de Afp Próvida e Isapre Colmena. Así las cosas, los puntos de prueba 3, 4 y 5 quedan demostrados.

Respecto a este último punto, consta el no pago de las cotizaciones en Afp Próvida para los periodos marzo, abril, mayo, junio, octubre, noviembre y diciembre 2018, enero y febrero 2019.

En cuanto a la afectación de la salud psíquica del demandante, resulta clara y plausible, pues fuera de ser acusado de un delito que no se logró probar, la investigación seguida en su contra, el descredito público y afectación de su carrera profesional, con un sumario que no fue notificado ni puesto en conocimiento a ninguno de los involucrados, pese a las reiteradas y consistentes solicitudes efectuadas por el denunciante, son manifiestos a la luz de su relato y lo que este Juez ha podido apreciar de la prueba que se ha rendido por ambas partes.

El actor apporto suficiente prueba, tal como lo exigen los artículos 490 y 493 del Código del trabajo y en consecuencia probó existir indicios de las conductas vulneratorias.

La jurisprudencia ha señalado que los indicios suficientes están constituidos por una serie de cuestiones de hecho, que han gatillado la aplicación de la regla. Así en el caso de autos, derechamente existen indicios que permiten considerar que el actor fue víctima de afectación de derechos que constituyen una vulneración de derechos fundamentales en los términos que se señala y la infracción del deber de cuidado del empleador

SEPTIMO: Que, en cuanto a la denuncia de tutela, este procedimiento se aplica cuando, vigente la relación laboral o bien, con ocasión del despido, se han vulnerado determinados derecho fundamentales de los



trabajadores y, en materia de prueba, la reducción probatoria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo, no constituye un caso de inversión de la carga formal, como erradamente se piensa, por lo que, en este caso, no resulta suficiente que se alegue una lesión de uno o más de estos derechos para que se traslade al empleador la carga probatoria y, en estricto rigor, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega como lo exige el artículo 1698 del Código Civil, no encontrándose por ello la víctima o el denunciante liberado de probar, ya que aquel en este juicio debe acreditar la existencia de indicios suficientes acerca de la existencia de la conducta lesiva que está reclamando, para que pueda aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493, en cuya virtud le corresponde al denunciado el deber de acreditar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.

En otras palabras el trabajador debe probar indicios o hechos que han de generar en el Juzgador, al menos, una sospecha razonable y fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales, que no prueben inmediatamente y directamente el hecho principal, con un estándar mínimo de valoración, o datos fácticos suficientes y contrastados, que hagan presumir la lesión, como señala el derecho Español y, una vez que lo hace, el empleador debe probar que su conducta fue objetiva, razonable, proporcional, desplegada dentro de su potestad de mando, desconectada de la causa lesiva y desvinculada de la afectación de los derechos, atacando las premisas fácticas de la denuncia y los indicios pueden ser, entre otros, la correlación temporal entre el ejercicio del derecho fundamental y la conducta lesiva, las manifestaciones que den a entender que fueron motivadas por un móvil lesivo, la comparación de trato del empleador a trabajadores en una situación comparable a la del denunciante y la existencia de un clima lesivo de derechos de la empresa, dado por conductas previas y persistentes.



OCTAVO: Que, por su parte, respecto al **derecho a la honra**, aquel se encuentra asegurado en el número 4, del artículo 19 de la Constitución Política de la República y es uno de los derecho protegidos por la tutela laboral.

Pues bien, el contenido de este derecho gira en torno al reconocimiento y a la valoración que cada persona puede sostener frente al resto, con la pretensión de no ser afectada y perturbada por terceros.

En la relación laboral, la vulneración de este derecho puede manifestarse durante su vigencia y también al momento de su término y, en ambos casos, puede lesionarse tanto en la valoración que el sujeto tiene de sí mismo, como en la reputación y en el prestigio que pretende de los demás.

Por lo anterior, toda denostación, insulto, trato soez, filtración de información falsa o de información o imágenes privadas y las injurias y calumnias en general, provenientes del empleador, son clara y nítidamente formas que transgreden el derecho a la honra de los trabajadores respectivos.

Ahora bien, en el ámbito laboral, este derecho se traduce en que el empleador, debe abstenerse de efectuar declaraciones y o ejecutar cualquier acción que implique una restricción o un menoscabo de los intereses protegidos por el derecho a la honra.

De este modo cualquier conducta empresarial que denigre al trabajador ante sí mismo o que lo menosprecie ante el resto de sus compañeros y o la comunidad, son formas de lesionar el derecho a la honra.

En lo que dice relación al despido lesivo, puede ocurrir que la desvinculación en si misma sea lesiva, o bien que las circunstancias que lo rodean sean vulneratorias, pero ambas quedan comprendidas en un despido lesivo.



Lo primero acontecerá cuando, en el acto formal del despido, se expresen declaraciones o imputaciones que se exceden la estricta necesidad de justificación de la causal invocada, produciendo un descrédito o bien un menosprecio, que lesiona la honra del trabajador, como por ejemplo se trate de ladrón al trabajador o de estafador en la carta de notificación o de aviso.

Por otro lado lo segundo acontecerá cuando existen conductas del empleador que acompañan o rodenn al mismo, ya sea que se produzcan antes, durante o bien después de la formalización del mismo.

En otras palabras lo que se pretende con el amparo jurídico de la tutela es que el despido no debe ejecutarse, en los hechos, con afectación a la consideración y al prestigio propios de cada persona.

NOVENO: Que, en opinión de este juez, la prueba rendida en el juicio ES BASTANTE para acreditar las pretensiones deducidas por la demandante, por cuanto se han vulnerado sus derechos fundamentales con ocasión de su despido.

Que, el artículo 456 del Código del Trabajo dispone que el tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo tomar en cuenta el tribunal EN ESPECIAL CONSIDERACIÓN, la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia o conexión de las pruebas o antecedentes del proceso, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

DECIMO: Por su parte, el artículo 425 del Código del Trabajo establece que uno de los principios formativos del proceso laboral es el de inmediación, que implica que el tribunal debe conocer de primera fuente y sin intermediarios las pruebas de la causa y, tratándose de testigos, escucharlos directamente en su relato, respuestas y reacciones al interrogatorio y contrainterrogatorio, objetivo que se cumple en la prueba incorporada al



juicio, razón por la cual se ha adquirido convicción para decidir el asunto sometido a conocimiento.

UNDÉCIMO: Lo razonado y concluido hasta el momento tienen como corolario que la parte demandada no logró desvirtuar lo pretendido por el actor, su prueba no fue suficiente, de manera tal que acogida la acción principal, corresponde determinar la procedencia de las prestaciones e indemnizaciones solicitadas.

Sobre este punto, lo rendido e incorporado a juicio no es suficiente para dar lugar a la indemnización en la cuantía solicitada, teniendo además presente que mientras duró la investigación seguida contra el demandante, este, si bien fue apartado de sus funciones, percibió su remuneración de manera íntegra, así las cosas, será fijada prudencialmente en base a las máximas de la sana crítica.

DUODECIMO: Que, el mérito del resto de la prueba rendida, en nada altera lo razonado y concluido en el presente fallo.

Por estas consideraciones, y visto además lo establecido en los artículos 19 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 2, 4, 7, 9, 34, 41, 42, 44, 160, 161, 162, 168, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 461, 490 y 493 del Código del Trabajo; y las pertinentes del Código de Procedimiento Civil, **SE DECLARA:**

- I. Que, **SE ACOGE**, la demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por don JORGE ANDRES REYES MELLA en contra de CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE LAMPA, **SOLO EN CUANTO SE DECLARA** Que el despido ha producido la vulneración de la garantía constitucional



de integridad psíquica del artículo 19 N°1, el Derecho a la Honra consagrado en el artículo 19 N°4, el Derecho a la Libertad de Trabajo y su protección amparado en el artículo 19 N° 16 todos de la Constitución Política de la República y en consecuencia, condeno a la demandada a pagar al demandante las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

a.- Indemnización adicional por vulneración establecida en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, fijando en la suma de 6 remuneraciones, totalizando la cifra de \$6.829.308.

b.- Las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral de conformidad a lo previsto en el inciso sexto del artículo 162 del Código del Trabajo, desde la fecha de término de ésta, 01 de Marzo de 2019 y hasta el entero pago de las cotizaciones previsionales atrasadas y la convalidación del despido, a razón de \$1.138.218.

c.- Indemnización establecida en el artículo 87 del Estatuto Docente, esto es, indemnización por años de servicio por la suma de \$1.138.218, más el recargo del 50% por la suma \$569.109, totalizando la suma de \$1.707.327.

d.- Indemnización ascendente a \$3.000.000 por concepto de daño moral.

II.- Que, **CONDENO** a la demandada al pago de las cotizaciones previsionales de salud, AFP y AFC adeudadas hasta el mes de su efectivo pago, debiendo oficiarse a las instituciones que corresponda una vez ejecutoriado el presente fallo.

III.- Que, **CONDENO** a la demandada al pago de las cantidades anteriormente señaladas con sus respectivos reajustes e intereses

IV.- Que, **SE RECHAZA** en lo demás la referida demanda.



V. Que, **NO SE CONDENA** en costas a la parte demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese, anótese y en su oportunidad, archívese.

RIT T-36-2019

RUC 19- 4-0186793-K

**DECTADA POR DON ANDRES VILLARROEL ROMAN,
JUEZ SUPLENTE DEL JUZGADO DE LETRAS DE COLINA.**

En Colina a veintiocho de febrero de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



WBLXXQKNDX

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>