

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: OSCAR ALFREDO ANTIVILO MIRANDA.

DEMANDADA: CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL.

RIT: T-383-2019

RUC: 19- 4-0227268-9

Antofagasta, trece de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Que comparece don de **OSCAR ALFREDO ANTIVILO MIRANDA**, chileno, casado, profesor, domiciliado en pasaje Estación Cere N° 8491 Antofagasta, debidamente representado, e interpone demanda de tutela de derechos fundamentales, en subsidio nulidad del despido, y en subsidio despido injustificado, con las prestaciones e indemnizaciones que indica, en contra de **CORPORACION DE DESARROLLO MUNICIPAL DE ANTOFAGASTA, CDMS**, representada por doña KAREN ROJO VENEGAS, en su calidad de presidenta del directorio de dicha entidad, con domicilio en Avda. Argentina N°1595, Antofagasta.

Indica que el 05 de marzo del 2006, suscribió con la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, contrato de trabajo a plazo fijo, para prestar servicios de Docente en la Unidad Educativa D-139 "Elmo Funes Carrizo", asumiendo funciones de Profesor de Educación General Básica. Que dicho contrato fue modificado con fecha 28 de febrero del año 2007, transformándose desde esa fecha en contrato indefinido. Que desde la fecha de inicio de la relación laboral realizó sus funciones como profesor de Educación General Básica de forma normal e interrumpida en la unidad



educativa "Elmo Funes Carrizo", hasta que fuere diagnosticado de insuficiencia renal crónica terminal, entre otras patologías, lo que significo iniciar un largo tratamiento de diálisis. Es así que, desde el día 01 de mes de noviembre del año 2018 se encuentra con licencia médica y en tratamiento por dicha enfermedad, licencia médica que continua vigente hasta el día de hoy. Que el día 06 de septiembre del año 2019, y al presentarse a la unidad educacional donde ejercía sus labores, con la finalidad de presentar e ingresar una nueva licencia médica, fue informado, por una funcionaria de dicho establecimiento que estaba "despedido", por lo cual no recibió la licencia médica señalada, procediendo a devolvérmela. La misma funcionaria que le informo de su "despido" le entrego la última liquidación de remuneraciones, correspondiente al mes de agosto del año 2019, donde se puede leer como fecha de término de contrato la fecha 21/08/2019. Que, desde la fecha señalada, no ha recibido notificación alguna sobre el término del contrato de trabajo, ni de la causal aplicada, así como tampoco del pago de las indemnizaciones legales. Que a la fecha que, según la señalada liquidación, se puso término al contrato- 21 de agosto de 2019-, se encontraba con licencia médica vigente, la cual vencía el día 29 de agosto, y que al día siguiente el día 30 de agosto del año en curso, fue otorgada otra licencia médica, otorgada conforme a la normativa legal vigente. Que, desde el mes de noviembre del año 2018, se encuentra en tratamiento médico por un diagnóstico de insuficiencia renal crónica terminal, además de padecer de otras enfermedades como: Hipertensión arterial, hipertensión arterial tipo II, trastorno depresivo, insuficiencia cardiaca y anemia secundaria. La insuficiencia renal que padece el actor debe ser tratada con diálisis tres veces a la semana, por lo cual, y a pesar de su situación laboral actual, el



trabajador demandante se encuentra hasta el día de hoy con licencia médica, debido a los efectos que produce dicho tratamiento.

Las garantías que indica vulneradas son: Derecho a la integridad física y psíquica artículo 19 N°1, inciso primero de la Constitución: No cabe ninguna duda, que la conducta de la demandada, en su calidad de empleadora del trabajador, tuvo por objeto causarle un gravísimo daño y perjuicio a la delicada salud del trabajador demandante, lo que naturalmente afectó a su integridad física y psíquica, por cuanto estos hechos conllevaron un agravamiento de su estado de salud, que terminó con una urgente hospitalización con un grave peligro de muerte. Derecho a la Honra, artículo 19 N°4 de la Constitución: que el trato recibido de parte de su empleadora, no se condice con la dignidad que tiene como persona, en especial, por tratarse una persona de 66 años de edad, que se encuentra en un delicado estado de salud y que ha prestado servicios para su empleadora por más de 13 años, en calidad de profesor de educación general básica, todo lo cual naturalmente ha afectado su autoestima; que el despido del trabajador se produce porque su empleadora lo considera inservible para las labores que desarrollaba, atendida su edad y su estado de salud. Esta conducta es constitutiva de discriminación, expresamente prohibida en el artículo 2° del Código del Trabajo.

Que la base de cálculo de las indemnizaciones demandadas, es la suma de \$1.148.075.- que corresponde a la última remuneración percibida por el trabajador demandante.

Prestaciones solicitadas:

1.- La suma de \$1.148.075.- por concepto de indemnización prescrita en el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo.

2.- La suma de \$12.628.825.- por concepto de



indemnización por 11 años de servicios, prescrita en el artículo 163 del Código del Trabajo.

3.- La suma de \$6.314.125.- por concepto de incremento de 50% de las indemnizaciones, señaladas en los Nos 1 y 2, precedentes, en conformidad a lo prescrito en el artículo 489 en relación con los artículos 162, 163 y 168 del Código del Trabajo.

4.- La suma de \$12.628.825.- por concepto de indemnización prescrita en el artículo 459 del Código del Trabajo, equivalente a 11 meses de la última remuneración mensual o la que SS., estime de justicia y equidad, la que no puede ser inferior a 6 meses de la última remuneración.

5.- La suma de \$8.036.525.- por concepto de indemnización especial prescrita en el inciso 1° del artículo 78 del Estatuto Docente, equivalente a los 7 meses que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

6.- La suma de \$20.000.000.- por concepto de daño moral.

7.- Los reajustes e intereses que devenguen las sumas antes señaladas.

8.- Las costas de la causa.

En cuanto a la nulidad del despido, debido a que, a la fecha de término de la relación laboral, dicho trabajador se encontraba gozando de licencia médica por enfermedad y, por ende, afecto a fuero, lo que imposibilita a la empleadora demandada a poner término al referido contrato. Que la consecuencia de esta pretensión es que se declare por el tribunal que se deja sin efecto el despido y término del contrato de trabajo del trabajador demandante, ordenándose la reincorporación del mismo a sus labores, que, en el caso de autos, es que el actor continúe gozando de su licencia médica.

En cuanto al despido injustificado, se fundamenta en



los mismos hechos expuestos en lo principal en especial en cuanto no se aplicó ninguna causal de las que establece el Código del Trabajo para dichos efectos. Resulta sintomático y paradójico, que se despida de forma verbal, sin expresión de causa y no aplicando causal alguna de las establecidas, para tales efectos en el Código del ramo, en el mismo momento en que el suscrito se encuentra haciendo uso de una licencia médica.

Prestaciones solicitadas:

1.- La suma de \$1.148.075.- por concepto de indemnización prescrita en el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo.

2.- La suma de \$12.628.825.- por concepto de indemnización por 11 años de servicios, prescrita en el artículo 163 del Código del Trabajo.

3.- La suma de \$6.314.125.- por concepto de incremento de 50% de las indemnizaciones, señaladas en los N° 1 y 2, precedentes, en conformidad a lo prescrito en el artículo 489 en relación con los artículos 162, 163 y 168 del Código del Trabajo.

4.- la suma de \$8.036.525.- por concepto de indemnización especial prescrita en el inciso 1° del artículo 78 del Estatuto Docente, equivalente a los 7 meses que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

5.- Todos estos valores deberán pagarse con sus reajustes e intereses, conforme a lo prescrito en el artículo 173 del Código del Trabajo.

6.- El pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, la demandada, debidamente notificada, contesta la demanda. Indica que el actor comenzó a trabajar para la CMDS a partir del 15 de marzo de 2006, como docente con jornada de trabajo de 30 horas, en la escuela Elmo Funes Carrizo D- 139 de esta ciudad. La remuneración del docente Antivilo, ascendía a la suma



de \$1.148.075 bruto mensual, por 30 horas semanales de jornada laboral. Posteriormente con fecha 17 de mayo de 2017, solicitó el cambio de unidad educativa, debido que hasta ese momento se encontraba suspendido de funciones en virtud de un sumario administrativo por conducta inmoral Rol N°001 E-SA/17, siendo sancionado con censura. Que, la situación por la cual se instruyó el sumario antes dicho, decía relación con hechos de abuso sexual en contra de la alumna Krishna Chandía González, de la escuela Elmo Funes. Que, a pesar de lo hermético del sumario administrativo, al conocerse por parte de la unidad educativa del término de la suspensión de labores del docente Antivilo y su consiguiente retorno a las labores propias, los apoderados de la escuela amenazaron con "linchar" al profesor si éste volvía al colegio, motivo por el cual el actor decide solicitar a la Dirección de Educación de CMDS el cambio de unidad educativa. Con fecha 25 de mayo de 2017, la Corporación accedió al requerimiento del docente, asignándole la escuela D-129 "Juan Pablo II.

En ese contexto, ocurrió también que dos alumnas que individualiza, de la escuela Elmo Funes, que habrían sido objeto de abusos sexuales por parte del docente y frente al temor de que el profesor Antivilo volviera a hacerles clases, realizan una denuncia ante las autoridades del establecimiento, unido al Ord. N° 1141 de fecha 20 de septiembre de 2017, emitido por la SEREMI de Educación y dirigido a la CMDS, adjuntando oficio del Tribunal de Familia de fecha 04 de septiembre de 2017 JLM- 23695 a fin que *"Se impongan respecto de la situación Abusiva que habrían vivido las menores en el establecimiento educacional ESCUELA ELMO FUNES, respecto del riesgo asociado a la decisión administrativa de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de mantener al docente en cuestión, cumpliendo funciones en otro establecimiento educativo,*



con el consiguiente riesgo de los menores de ese establecimiento educativo, oficiase para tales efectos.” Procediéndose a instruir en el mes de marzo de 2018, un nuevo sumario en su contra Rol 001 E-SA/18. Que dada la gravedad y reiteración en la conducta, acreditada administrativamente mediante la sanción de censura en sumario anterior (Rol 001 E-SA/17), sumado a que obraban en contra del docente Antivilo circunstancias agravantes reflejadas en un tercer sumario (Rol 001 E-SA/14), responsabilidad debidamente acreditada en procedimientos sumariales, en los que tuvo asesoría de abogados, el Secretario General Ejecutivo de la CMDS toma la decisión de imponerle la sanción más grave contemplada en el estatuto docente, la destitución.

Como podrá apreciarse son falsas las aseveraciones relatadas por el actor en el libelo, quien trata convenientemente de omitir circunstancias que fueron determinantes a la hora de terminar con la relación laboral. Concretamente, falta a la verdad al señalar que su salida de la CMDS, se debió a un despido producto de su estado de salud, sobre todo teniendo presente que el sumario administrativo Rol 001 E-SA/18, se inició el día 09 de marzo de 2018 y según lo indicado en su libelo la primera licencia médica presentada por el profesor Antivilo ante el empleador, data del 01 de noviembre, 8 meses más tarde; si la CMDS hubiera querido tomar en cuenta la situación de salud del actor, tuvo una causa legal para terminar la relación laboral, también sin derecho a indemnización alguna, esta es la declaración de Salud Incompatible contemplada en el artículo 72 letra h) de la ley N° 19.070, por haber hecho uso de licencias médicas por un lapso de 6 meses, tratándose de una enfermedad común, como es el caso del profesor Antivilo, pudiendo haberse terminado la relación laboral en el mes de abril o mayo de este año, incluso antes de



la fecha de destitución.

Resulta alejado de la verdad, el hecho señalado en la demanda, que indica que el docente habría únicamente ejercido funciones en forma ininterrumpida en la escuela Elmo Funes hasta el momento del término de la relación laboral, pues como ya se dijo, éste solicitó el cambio de unidad educativa a la escuela Juan Pablo II, por razones de seguridad. Tampoco es efectivo que el Sr. Antivilo haya resultado despedido por la CMDS, en circunstancias que la razón del término de la relación laboral se ampara en el artículo 72 letra b) de la ley N° 19.070, esto es la DESTITUCIÓN. Menos aún resulta cierto, que no haya recibido noticia de la razón del término de la relación laboral, porque en virtud del sumario administrativo Rol 001 E-SA/18, resultó válidamente notificado de todas las resoluciones del mismo, tanto es así que presentó descargos patrocinado por el abogado Eduardo Gallardo Urbina, siendo notificado el actor personalmente, tanto de la resolución de destitución N° 261/19 el día 26 de junio de 2019, como de aquella que resuelve la reposición resolución N° 434/19 el día 21 de agosto de 2019, por lo que entendemos que su intento de presentar una licencia médica en la unidad educativa, a sabiendas que la relación laboral se encontraba terminada, es un actuar de mala fe, para lograr que fraudulentamente se le pagara su remuneración. Que, en todo momento, el tratamiento de los sumarios administrativos instruidos, se sustanciaron conforme a la ley, teniendo por acreditados los cargos formulados, mediante una resolución fundada y motivada, por lo que señalar que ha existido algún tipo de vulneración con ocasión del término de la relación laboral carece de todo sustento.

Que, el actor en su libelo, no menciona si la denuncia de vulneración se plantea con ocasión del despido o durante la relación laboral, sin agregar



detalles en cuanto a los hechos, circunstancias, nombres de personas o documentos en los que podamos apoyarnos para ejercer una debida defensa de la institución a la que representamos y que rodearon el transcurso de la relación laboral o el momento de su término, cuestión que a estas alturas ya no podrá añadir durante la tramitación del presente juicio, por haber precluido la oportunidad procesal. Antojadizamente el actor quiere, para su conveniencia, que el tribunal crea que la desvinculación con la CMDS se debió a un despido, en circunstancias que lo que efectivamente ocurrió fue una DESTITUCIÓN, producto de un sumario administrativo debida y legalmente tramitado. Esta denominación no es baladí, toda vez que trae aparejadas formalidades y fundamentaciones diversas tratándose de uno u otro, lo que ahondaremos más adelante a propósito del derecho.

Respecto de la sustanciación del procedimiento sumarial en virtud del cual se le destituyó, el Sr. Antivilo no dice nada en la denuncia y demanda, por lo mismo es que, no lo ha objetado en el presente juicio en la forma ni en el fondo, sino más bien ha omitido pronunciarse al respecto.

Agregando además respecto a la solicitud de nulidad del despido e injustificado, es carente de fundamento que la CMDS se encuentre inhabilitada legalmente para poner término al contrato de trabajo del demandante, por encontrarse éste con licencia médica al momento de su desvinculación, por los motivos que indica. La causal aplicada para el término de la relación laboral entre el Sr. Antivilo y la CMDS, es la contemplada en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070. Que los requisitos señalados por el Código del Trabajo para el término de la relación laboral NO son aplicables a los docentes del sector municipal, debido que el estatuto jurídico aplicable es la ley N° 19.070, el que tiene dedicado el párrafo VII para estos efectos, siendo el Código del



Trabajo de aplicación supletoria según lo indica el artículo 71 del mismo estatuto. Que el hecho de encontrarse el actor, haciendo uso de licencia médica no es obstáculo para la aplicación de la sanción de destitución producto de un sumario administrativo y que, no le es aplicable el artículo 161.

Solicita en definitiva se rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: En la audiencia preparatoria no se produce Conciliación. Hechos pacíficos: La fecha de inicio de la relación laboral, las funciones que cumplía el actor y la remuneración que ascendía a \$1.148.075; y se establecieron los siguientes hechos a probar: **1. Forma de término de la relación laboral; hechos antecedentes y circunstancias. 2. Efectividad de que, con ocasión del término de la relación laboral, se hayan afectado garantías en relación a la integridad psíquica, física y honra del actor; hechos, antecedentes y circunstancias, sujeto activo y pasivo de las mismas. 3. Efectividad de que el despido ejercido por el actor carece de las formalidades correspondientes y que en consecuencia es nulo; hechos antecedentes y circunstancias. 4. Efectividad de devengarse y adeudarse las indemnizaciones del artículo 78 inciso 1° de estatuto docente. 5. Efectividad de que, con ocasión del despido, se haya provocado perjuicio moral al trabajador y que éste deba ser indemnizado; hechos antecedentes y circunstancias, sujeto activo y pasivo del mismo**

CUARTO: Que las audiencias de juicio se realizaron los días 29 de diciembre de 2020 y 2 de marzo de 2021.

QUINTO: Que, en apoyo de sus pretensiones la parte denunciante ofreció e incorporó en juicio los siguientes medios de prueba:

Documental: 1.- Copia de modificación del contrato de trabajo suscrito entre las partes. 2.- Copia de la liquidación de remuneraciones del mes de agosto del



demandante, en la que consta como fecha de término de contrato el 21 de agosto de 2019. 3.- Copias de Liquidaciones de remuneraciones emitidas por la demandada al demandante, desde el mes de diciembre 2018 al mes de agosto 2019. 4.- Copias de las licencias médicas emitidas u otorgadas al demandante.

5.- Partida de nacimiento del demandante. 6.- Certificado médico emitido por la Doctora Leonora Sánchez Padilla, de 8 de octubre de 2019, en que acredita que el demandante, tiene insuficiencia renal crónica terminal y se le realiza hemodiálisis trisemanal desde el 25 de septiembre de 2018. 7.- Certificado que acredita el pago de subsidio por incapacidad laboral al demandante.

Exhibición de documentos: La parte demandada exhibe a la demandante los documentos ordenados exhibir: 1.- Copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes. Se exhibe documento n°2 de la prueba documental de la parte demandada. 2.- Copia de la carta de despido despachada al trabajador o notificada al mismo, en conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo. Se exhibe documento n°14 (1) de la prueba documental de la parte demandada. 3.- Copia del aviso despachado a la Inspección del Trabajo, por parte del empleador, comunicando el despido del trabajador. No exhibe.

La parte solicita se haga efectivo apercibimiento con que solicito el documento signado en el N°2 y N°3.

Oficios: Se incorpora mediante su lectura los oficios recepcionados de Hospital Regional de Antofagasta y Clínica de Diálisis Ehrlich o Centrodialisis Ehrlich.

Testimonial: Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos: 1. **Mario Barraza López**, RUT 07.306.187-3. 2. **Ricardo Andrade Hidalgo**, RUT 06.958.402-0.

SEXTO: Que, por su parte, la demandada incorporó oportunamente los siguientes elementos de convicción:



Documental: 1) Certificado de licencias médicas de don Oscar Antivilo, emitido por la encargada de licencias médicas de CMDS Katherine Toro. 2) Copia de Contrato de trabajo, de fecha 15 de marzo de 2006 suscrito entre las partes. 3) Copia de Contrato de Trabajo de Extensión horaria de fecha 01 de marzo de 2017 suscrito por las partes. 4) Liquidaciones de remuneraciones del actor, desde el mes de marzo al mes de agosto de 2019. 5) Copia de Acta de Reunión Jefe Gestión Directiva Coordinadora Enseñanza Básica, de fecha 17 de mayo de 2017. 6) Copia de Acta de Reunión Jefe Gestión Directiva Coordinadora Enseñanza Básica de fecha 25 de mayo de 2017. 7) Copia de resolución N° 381/15 de fecha 25 de mayo de 2015. 8) Copia de Resolución N° 105/17 de fecha 24 de marzo de 2017. 9) Copia de Resolución N° 190/17 de fecha 08 de mayo de 2017. 10) Copia de Resolución N° 434/19 de fecha 30 de julio de 2019. 11) Ord. N° 1141 de fecha 20 de septiembre de 2017, emitido por la SEREMI de Educación Región de Antofagasta, enviado a SGE CMDS. 12) Copia Acta de Audiencia Preparatoria de Medida de Protección, en causa Rit P-996- 2017. 13) Copia de resolución del Tribunal de Familia de fecha 02 de agosto de 2017, en causa Rit. P-996-2017. 14) Sumario administrativo Rol N° 001 E-SA/18.

Confesional: Compareció y declaró ante estrado, el siguiente absolvente: 1. **Oscar Alfredo Antivilo Miranda**, RUT 06.074443-2.

Testimonial: Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos: 1. **María Fernanda Videla Rojas**, RUT 13.418.401-9. 2. **Verónica Espinoza Toro**, RUT 09.108.208-K. 3. **Ana Dorador Lafuente**, RUT 11.467.921-6.

SEPTIMO: Que, en un primer término debe tenerse en consideración que no existe controversia entre demandante y demandada en la circunstancia de que el actor fue



contratado de conformidad a lo establecido en el artículo 25 de la ley 19.070, esto es, mediante el Estatuto de los Profesionales de la Educación, a contar del 15 de marzo de 2006, como docente, y para efectos de una mayor distinción y claridad, incorporado específicamente al sistema municipal. Tampoco hubo controversia ni objeción de los documentos fundantes, que el trabajador fue trasladado del establecimiento educacional Elmo Funes donde inicialmente prestó labores, al Juan Pablo II, todo ello a propósito del sumario ROL N°001 E-SA/17 del cual resultó sancionado con censura por conducta inmoral por actos de abuso sexual en contra de una alumna del primer establecimiento, a solicitud del propio docente por las eventuales consecuencias perniciosas en su persona dado el resultado de dicho sumario, cuestión que ratifica la testigo Videla Rojas; que finalmente no hubo objeción de los documentos fundantes de otro sumario contra el docente, y por tanto de su existencia, ROL 001 E-SA/18 iniciado 8 de marzo de 2018 a propósito de una nueva denuncia de actos sexuales de dos alumnas, llevada adelante por la testigo Espinoza Toro, de la cual se resuelve finalmente la destitución del trabajador docente, siendo debidamente notificado de la Resolución de destitución N°261 que así lo disponía; todo ello sin perjuicio que en esta parte la demanda supone un despido vulneratorio de garantías o en su caso injustificado por aplicación supletoria de Código del Trabajo. Además, ya existían a su haber otros dos sumarios anteriores de los años 2014 y 2015. Los hechos anteriormente expuestos se acreditan tanto de los propios fundamentos facticos de las presentaciones hechas por las partes, y con la prueba documental y testimonial incorporada.

De tal manera, lo primero que debe asentarse como elemento a considerar, es que efectivamente el estatuto establecido en la Ley 19.070, atendida la calidad especial de docente del demandante, es el que debe



necesariamente aplicarse para el caso de marras atendido su régimen especial para con el Código Laboral, en todo aquello expresamente regulado. Suponer que debe necesariamente acudir a todo evento a la norma supletoria a propósito de las peticiones concretas en los presentes autos, es dejar en total ineficacia un estatuto jurídico expresamente establecido por el legislador laboral, lo que no es razonable de aceptar fáctica ni jurídicamente. Así entonces, no puede desconocerse que en el párrafo VII, artículo 72 de dicho cuerpo normativo, titulado "Termino de la relación laboral de los profesionales de la educación", título que ya sugiere la pertinencia de su aplicación, regula de manera detallada la forma en que "profesionales de la dotación docente del sector municipal", como el caso del demandante, dejan de pertenecer a ella; y en su letra b) indica "Por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que corresponda". Todo lo anterior, sin perjuicio del fundamento normativo que subyace a la solicitud de Tutela de Derechos Fundamentales impetrada en contra de la demandada, las cuales son del todo pertinentes atendida su regulación especial en dicha materia, no prevista en el Estatuto Docente.

OCTAVO: RESPECTO A LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL. Que el actor fundó su denuncia de vulneración de derechos fundamentales en la circunstancia de haber sido despedido encontrándose con licencia médica, a propósito de la enfermedad renal de base que lo aqueja y una hospitalización consecuente, afectando su integridad física y psíquica; derecho a la Honra, por el trato recibido de parte de su empleadora, que no se condice con la dignidad que tiene como persona, en especial, por tratarse una persona de 66 años de edad, que se encuentra



en un delicado estado de salud y que ha prestado servicios para su empleadora por más de 13 años, en calidad de profesor de educación general básica, todo lo cual naturalmente ha afectado su autoestima; y que el despido del trabajador se produce porque su empleadora lo considera inservible para las labores que desarrollaba, atendida su edad y su estado de salud, como antecedente de discriminación.

Que, además en este procedimiento, resulta aplicable, además, lo dispuesto en el artículo 493 del código del ramo que prescribe: "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". Esta regla, en todo caso, no se trata de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria (onus probandi). En efecto, no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria; y por ello, en rigor, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil. Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: **debe acreditar la existencia de indicios suficientes** de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, y sólo en ese caso, aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.

Desde ya el tribunal estima que la demanda tiene, desde el punto de vista de las pretensión incoada en esta parte, el defecto formal de no indicar específicamente cuales son los indicios ni la suficiencia de los mismos,



a través de acciones u omisiones específicas por parte de la demandante, que supongan la vulneración de derechos alegadas, más allá de las explicaciones y argumentos generales planteados respecto a las garantías vulneradas y las normas que la sustentan, y de decir finalmente que "ha quedado claramente establecido que existen indicios más que suficientes", sin explicar, detalladamente, cuáles serían estos; cuáles acciones, más allá del despido o destitución propiamente tal, son efectivamente indicios suficientes, lo que supone dejar al tribunal la labor de una elaboración racional de los mismos, cuestión de suyo improcedente atendido lo señalado en el párrafo anterior por cuanto dicha elaboración es resorte de la propia parte para aprovecharse del beneficio procesal correspondiente. No indica de qué manera el actuar de la demandada tuvo como consecuencia directa, por ejemplo, en la hospitalización del demandante, más allá del mero supuesto causal indirecto; de qué manera específica se faltó a la honra del trabajador, más allá de suponerlo; de qué manera el ejercicio de una facultad legal como el sumario, y el consecuente resultado de destitución, muta a despido vulneratorio, y este sea además discriminatorio. De ahí entonces que la demanda en esta parte ya viene, desde su origen, con atisbo de rechazo que termina por asentarse en esta etapa procesal.

NOVENO: Que, sin perjuicio de lo dicho, de la prueba documental, testimonial y confesional, puede desprenderse que no existen antecedentes indiciarios que respalden las aseveraciones propuestas por el demandante. En efecto, la omisión voluntaria de la existencia de al menos dos sumarios administrativos por hechos de connotación sexual realizados por el demandante en contra de alumnas menores de edad del colegio Elmo Funes, efectivamente permite, desde la argumentación, sostener como vulneratorio un despido aparentemente verbal, injustificado o incausado por cierto en los casos debidos, pero que escapa a la



realidad de los hechos que nos convoca resolver, principio fundante en materia laboral. Que, el uso de la facultad administrativa sancionatoria por parte de CMDS a través de la modalidad de sumario, a propósito de las denuncias impetradas, no puede ser catalogado per se como atentatorio contra las garantías esgrimidas, por cuanto estaríamos señalando que el legislador, al crearlas y establecerlas como mecanismo especial sancionatorio, y que para el caso de autos implica una de las formulas establecidas por el Estatuto Docente para el término de la relación laboral de un docente de la educación municipal, estaría precisamente en su origen estableciendo mecanismos vulneratorios de derechos, lo que no resiste ninguna lógica.

Que, tampoco ha quedado acreditado, a través de la necesidad de dichos indicios suficientes, la vulneración de derechos que se esgrimen. Primeramente, no es efectivo que existió un despido verbal. Y suponer que la realización de un sumario administrativo afecta la integridad física y psíquica, más allá de una supuesta afectación a propósito de la enfermedad de base que posee el docente, cuestión que no le empece a la demandada, implica entonces entender que cada vez que se produce dicho ejercicio de facultad, se está vulnerando la garantía, lo que no es atendible; que de ello se produce la hospitalización del demandante que casi le produce la muerte, imputándole responsabilidad penal de ello no es resorte de esta materia, dejando en claro que de todas maneras no existe posibilidad racional de entender que el solo uso de dicha facultad sea causa directa e inmediata de la hospitalización del demandante sin el contexto de sopesar la preexistencia de la enfermedad renal que padece, enfermedad que no tiene ninguna relación directa con los hechos vulneratorios que se imputan a la demandada; el mismo racionamiento anterior es suficiente para desechar la vulneración a la honra, porque supone



que cualquier acto en ejercicio de una facultad sancionatoria, penal o civil, es de suyo atentatorio a la honra de cualquier persona, lo que tampoco puede ser aceptado; finalmente, nada puede decirse de un supuesto acto discriminatorio, porque la destitución o despido, en ningún caso supuso un trato diferenciado negativo con respecto a otros docentes en función de género, raza, edad u otra cualidad especial, cuestión no acreditada con prueba alguna.

Así entonces, no siendo efectivo que haya existido un despido y que este haya sido verbal; que a propósito del ejercicio de una facultad como la realización de un sumario se hayan afectado las garantías que indica, cuestión no probada ni siquiera por medio de los indicios, más allá del legítimo sentimiento negativo que ello produzca en el docente, ya que nadie quisiera ser objeto de dicho mecanismo de investigación y sancionatorio, todo ellos producen la convicción necesaria para rechazar la demanda de tutela de derechos. Ergo, no proceden las indemnizaciones y prestaciones que se solicitan.

DECIMO: RESPECTO AL DAÑO MORAL. Que aquí, nos encontramos con una valla lógica formal insalvable: al determinarse en sede de tutela de derechos fundamentales que no hubo afectación al derecho a la integridad física y/o psíquica ni a la honra del trabajador, ni discriminación alguna, ciertamente que no es posible sostener, ahora en sede de daño moral, que este efectivamente se haya producido teniendo como consecuencia perjuicios extraordinarios, que no han sido por lo pronto acreditados tampoco con ninguna prueba; perjuicios extraordinarios que la doctrina y jurisprudencia han positivamente analizado a propósito de esta acción, estimándose pertinentes; empero, y dado que la solicitud aquí en la demanda es solo genérica y directamente relacionada con los hechos que se imputan a



la demandada como atentatoria de garantías fundamentales, cuestión no acreditada como se indicó supra, el daño moral tampoco lo ha sido, por lo debe también rechazarse. Lo anterior es sin perjuicio de lo indicado por los testigos del demandante, que solo tiene una percepción subjetiva atendida la mayor cercanía con el docente, pero que están más bien relacionados con el hecho de padecer la enfermedad renal más que con la vulneración de derechos que se alega.

DECIMO PRIMERO: RESPECTO A LA NULIDAD Y DESPIDO INJUSTIFICADO. Que, una cuestión que ya se ha ido planteando supra, dice relación con el legítimo ejercicio de la facultad disciplinaria y sancionatoria de la demandada CMDS. Como se ha indicado, la controversia planteada por la demandante estaba basada en hechos irreales, en cuanto lo que produjo la separación del trabajador no fue un despido verbal sino una resolución administrativa que resolvió su destitución a propósito del sumario administrativo que le sirve de sustento.

En efecto, ha quedado acreditado en autos con la documental acompañada por la demandada, la existencia de dos sumarios Rol N°001 E-SA/17 y N°001 E-SA/18, los cuales dan cuenta de actos de índole sexual, por ende inmoral atendida la función que presta el trabajador, realizados por el docente contra alumnas de la escuela Elmo Funes, debidamente tramitados, y que tuvo como consecuencia la dictación de la Resolución N°261/19 de fecha 30 de abril de 2019 que dispuso su destitución, y la resolución N°434/19 de fecha 31 de julio de 2019 que rechazó el recurso de reposición interpuesto por el docente, manteniendo a firme la anterior, resoluciones que no han sido objetadas, debidamente notificadas, y que de su lectura se desprende que se encuentran fundadas y motivadas, por tanto, sustanciadas conforme a derecho. Es esta la verdadera razón de la desvinculación del docente, mas no el despido verbal que se imputa.



Así entonces, se produce indefectiblemente aquello previsto en el Estatuto Docente, artículo 72 letra b) ya reseñado supra para efectos de dar término a la relación laboral como docente municipal del demandante, existiendo una desvinculación apegada a derecho. De esta suerte, no es posible sostener que dicha desvinculación es indebida, injustificada o improcedente, menos aún declarar la nulidad de la misma.

Que, tal como se ha indicado, este es el estatuto especial que el legislador ha establecido para los profesionales de la educación, siendo norma especial para este caso, no pudiendo soslayarse su aplicación por parte de docente demandante. Así finalmente, la existencia de licencia médica no es óbice para el uso de dicha facultad y decisión de destitución, y tal como la indica la demandada, logra observarse una manipulación de dicho instrumento sanitario para mantener prorrogada una relación laboral cuyo conocimiento de término ya le constaba al trabajador; ahí entonces el rechazo de la licencia médica tal como lo indica la testigo Dorador Lafuente, al ya haber existido desvinculación a la fecha en la cual se quiso poner en conocimiento del empleador, ya que la resolución de destitución es de fecha 30 de abril de 2019, notificada el día 26 de junio de 2019, y la licencia de fecha 30 de julio de 2019.

DECIMO SEGUNDO: De esta manera, no cabe sino concluir que, todo lo solicitado como subsidiario, esto es, la existencia de un despido injustificado, o la nulidad del mismo para proceder a la reincorporación del docente, y sus correspondientes prestaciones e indemnizaciones, debe también rechazarse.

DECIMO TERCERO: Que, el resto de la prueba rendida en nada altera lo concluido, y la prueba analizada valorada en su conjunto, conforme a las reglas de la sana crítica. No hay otra prueba relevante que analizar. La restante instrumental y testimonial, en especial la del



demandante, es sobreabundante a cuestiones ya asentadas o no pertinentes de analizar en el proceso por antecedentes oportunamente señalados y no contienen información que infrinja el principio de no contradicción que preside el análisis de la prueba.

DECIMO CUARTO: Que el Tribunal estima que no ha existido motivos plausibles para litigar por parte del demandante, no pudiendo menos que conocer el estatuto docente especial que lo rige; la existencia de los sumarios y los antecedentes de los mismos en su contra; lo que vuelve en temeraria la presente acción, debiendo ser condenado en costas.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y visto además lo dispuesto en los artículos 63, 159, 162, 163, 168, 172, 173, 445, 453, 454, 456, 457, 459, 485 a 495 del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil y ley 19.070, se declara:

I.- Que **SE RECHAZA** la demanda en todas sus partes impetrada por don Oscar Antivilo Miranda en contra de Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta.

II.- Que se condena en costas al demandante, fijando las personales en la suma de \$300.000.-

Ejecutoriada la presente sentencia, regístrese y archívese en su oportunidad.

Atendido a lo dispuesto en el artículo 457 del Código Laboral téngase por notificada a las partes de esta sentencia con esta fecha. En todo caso, remítaseles copia por correo electrónico informado



RIT T-383-2019

RUC 19- 4-0227268-9

**Dictada por don JOSE FATI TEPANO, Juez Destinado del
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

En Antofagasta a, trece de marzo de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.

