

C.A. de Concepción

Concepción, diez de febrero de dos mil veinte.

VISTOS Y OIDOS:

En esta causa RIT T-373-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, Rol Corte N° 579-2019, el 30 de agosto de 2019 se dictó sentencia definitiva por doña Valeria Cecilia Zúñiga Aravena, Juez de Letras del Trabajo de Concepción, mediante la cual acogió la demanda subsidiaria de despido injustificado deducida por don Tito René Matamala Aburto en contra de la Universidad de Concepción, sólo en cuanto se declara indebido su despido, rechazándose la denuncia de tutela laboral deducida como acción principal.

En contra de dicha sentencia se han deducido dos recursos de nulidad: El primero, por don Luis Rodríguez Saavedra, abogado, en representación del demandante, don Tito René Matamala Aburto, el que funda en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación al artículo 485 y 489 del mismo cuerpo legal y artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, toda vez que al haberse establecido en el proceso que el empleador despidió al actor emitiendo un comunicado de prensa, en el cual le imputó haber incurrido en conductas de acoso sexual, las que no han existido, se vulneró con ocasión del despido su derecho a la privacidad y a la honra, de modo que la sentencia que rechaza su denuncia ha sido dictada con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Solita que se anule la sentencia recurrida y a continuación se dicte sentencia de reemplazo, acogiendo la acción principal, con costas.



El segundo recurso de nulidad, lo deduce don doña Cecilia Saavedra Valenzuela, abogado, en representación de la demandada, Universidad de Concepción, el cual funda en la causal del artículo 478 letra a) del Código del Trabajo, ya que estima que la sentencia fue dictada por un juez legalmente implicado, toda vez que a lo largo de la audiencia de juicio y, en varias oportunidades y formas, la sentenciadora anticipó su posición respecto al objeto del juicio, evidenciando un prejuzgamiento del asunto controvertido. Solicita que se invalide parcialmente el procedimiento junto con la sentencia, determinando el estado en que queda el proceso, ordenando la realización de una nueva audiencia de juicio, la que debe llevarse a efecto ante juez no inhabilitado.

En subsidio, interpuso recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 inciso 1°, conjuntamente con la causal del artículo 478 letra e), ambas del Código del Trabajo, ya que estima que la juez infringió los artículos 162 inciso 1° y 454 N°1 inciso 2°, del mismo cuerpo legal, al desatender el contenido de la carta de aviso de termino de contrato, limitando los hechos en que se funda la causal a aquellos contenidos en un documento distinto a la carta aviso, como es, la acusación o formulación de cargos realizada en el marco de una investigación interna realizada por la Universidad de Concepción. Lo anterior, se vincula con la causal del 478 letra e) del Código del Trabajo, al señalar que la sentencia es defectuosa al haberse dictado con inobservancia del numeral 4 del artículo 459 del mismo Código, al no contener el análisis de toda la prueba rendida. Pide que se anule la sentencia por haberse dictado con infracción de ley, dictando otra en su reemplazo que rechace íntegramente la demanda, con costas.



En subsidio, invoca la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, fundada en la falta de análisis y valoración de la prueba rendida, toda vez que al haberse restringido los hechos de la carta de despido al cargo N°1 de la investigación realizada por la demandada, no se analiza la prueba considerada ajena a dicho cargo. Solicita que se anule la sentencia por haberse dictado con infracción manifiesta de las normas de la sana crítica, dictando otra en su reemplazo que rechace la acción de despido indebido, por haber incurrido el actor en incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato, con costas.

Se procedió a la vista del recurso en la audiencia del 16 de enero de 2020, concurriendo ambas partes a formular sus respectivas alegaciones.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

En cuanto al recurso de nulidad incoado por la demandante.

PRIMERO: Que, como se ha resuelto ya reiteradamente, el recurso de nulidad constituye un medio de impugnación de la sentencia definitiva de derecho estricto, que exige la enunciación precisa y exacta de la o las causales que se invocan, las que deben guardar la debida concordancia tanto con el vicio denunciado, como con las peticiones concretas que se formulan al tribunal, todo lo cual fija el alcance de la competencia del tribunal de alzada.

SEGUNDO: Que, en contra de la sentencia, la demandante interpuso recurso de nulidad el que funda en que la resolución recurrida aplica con error de derecho el artículo 485 y 489 del Código del Trabajo en relación al artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, porque los hechos establecidos en el proceso, permiten concluir que el empleador



violó y vulneró el derecho fundamental a la honra y la privacidad del actor, al haberle imputado por la prensa escrita, a través de un comunicado de prensa nacional, haber incurrido en actos de acoso sexual, los que habrían sido comprobados por una investigación iniciada por la Fiscalía de la Universidad de Concepción y, en virtud de los cuales el Rector de la Universidad de Concepción decidió poner término al contrato de trabajo del actor, conducta de la empleadora que causa por sí sola un descrédito al buen nombre y la fama del actor, afectando su vida privada y pública, actos que la propia sentencia establece que no han existido; de tal forma que si la sentencia hubiere aplicado correctamente lo previsto en los artículos, ya citados, habría concluido que la conducta de la empleadora violó con ocasión del despido, el derecho fundamental del trabajador al respeto y protección de su vida privada y honra de la persona y su familia. De modo que la sentencia que rechaza su denuncia ha sido dictada con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, dado que, si la resolución recurrida hubiere aplicado correctamente la normativa indicada, habría concluido que el empleador violó y vulneró el derecho fundamental a la privacidad y a la honra del actor con ocasión del despido, condenando a la demandada al pago de las prestaciones y multas demandadas, junto con la reparación del daño moral causado al actor, por lo que pide que se anule la sentencia recurrida ya continuación se dicte sentencia de reemplazo, acogiendo la acción principal.

TERCERO: Que en cuanto a esta causal, es conveniente resaltar que, según la doctrina -desarrollada a partir del recurso de casación en el fondo-, la infracción de ley puede ocurrir de las



siguientes formas: contraviniéndola formalmente, interpretándola erróneamente o haciendo una falsa aplicación de ella.

Asimismo, cabe recordar que, para que proceda esta causal, es necesario mantener inamovibles los hechos establecidos en la sentencia, restringiendo la crítica a la aplicación de determinadas normas jurídicas.

CUARTO: Que es así que la sentencia impugnada establece, en su considerando cuarto como hechos de la causa, que interesan en relación a esta causal que: *“...se acusó al trabajador de haber incurrido en la causal de incumplimiento grave de las obligaciones de su contrato por, en general, haber incurrido en conductas y comportamientos impropios, los que constituirían un trato inadecuado, calificado por el empleador, como acoso sexual respecto de sus estudiantes”*. Luego, que *“...efectivamente el empleador difundió un comunicado de prensa en el que detalla...que luego de una investigación iniciada por acusaciones de acoso sexual en contra del académico de la Facultad de Ciencias Sociales, señor Tito Matamala Aburto, la fiscalía universitaria ha concluido la investigación, que estuvo dirigida a comprobar las denuncias realizadas en su contra. Una vez analizados los antecedentes y el informe desarrollado por la fiscalía, el señor Rector, don Carlos Saavedra Rubilar, decidió poner término al contrato de trabajo del señor Matamala...”*. Finalmente, en el acápite relativo al despido injustificado, considerando noveno se indica: *“No existe el acoso sexual de que se acusa al trabajador, según los hechos de la investigación y su carta de despido”*.

En estos puntos, no hay divergencia con lo manifestado por el recurrente en su recurso; sin embargo, si la hay en cuanto al derecho aplicable a estos hechos.



QUINTO: Que al respecto, la juez en relación a la carta de despido afirma que: *“la carta de despido le impute actos de acoso sexual al trabajador, como un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, no puede considerarse, por sí mismo, como vulneratorio de derechos ya que, evidentemente, todas las causales de caducidad del contrato de trabajo suponen un incumplimiento culposo grave por parte del trabajador y evidencian siempre una valoración negativa, sin que el empleador pueda abstraerse de tal obligación de detallar los hechos por los que decide el despido, ya que la propia ley se lo exige en el artículo 162 del Código del Trabajo”.*

Luego, en cuanto al comunicado de prensa señala: *“Este comunicado universitario no señala ninguna conclusión relacionada con la ejecución de alguna conducta de acoso sexual por parte del trabajador, solo comunica la decisión del término de la relación laboral, producto del resultado de una investigación por denuncias en contra del trabajador, por lo que no puede ser calificado su contenido como de alguna lesión a la honra”.*

SEXTO: Que a juicio de esta Corte es aquél el correcto sentido y alcance que ha de darse a las disposiciones denunciadas como infringidas.

En efecto, la invocación en la carta de despido de las causales contempladas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo, llevan implícita una valoración negativa de la conducta del trabajador, pues supone un incumplimiento culposo grave de su parte. Ergo, si las imputaciones que fundan estas causales fuesen lesivas a su honra, jamás podría imputarse causal de caducidad alguna para fundar el término del contrato de trabajo, dado que todas lesionarían uno o más derechos.



Lo propio, respecto al comunicado universitario, el que se limita a informar que, una vez concluida investigación iniciada por acusaciones de acoso sexual en contra del actor, se decidió poner término a la relación laboral con el mismo, no imputándose en su contenido algún hecho que pueda entenderse como lesivo de su honra.

En consecuencia, en el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, no ha limitado de modo alguno el pleno ejercicio de los derechos y garantías a que se refiere el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, especialmente el consignado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, por lo que el recurso deducido por la demandante por la causal invocada, será desestimado.

SÉPTIMO: Que no altera lo razonado que en la sentencia se haya consignado que el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, -que se calificaron como acoso sexual contra alumnas o ex alumnas-, no lo constituyen, pues es en razón de aquello que precisamente se acoge la acción por despido injustificado, deducida en forma subsidiaria por el actor.

En cuanto al recurso de nulidad incoado por la demandada.

OCTAVO: Que el recurrente invoca como primera causal la contenida en el artículo 478 letra a) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez legalmente implicado, especificando que a lo largo de la audiencia de juicio y, en varias oportunidades y formas, la sentenciadora anticipó su posición respecto al objeto del juicio, evidenciando un prejuzgamiento del asunto controvertido.

NOVENO: Que el recurrido, en estrados, sostuvo que el recurso por esta causal no debe ser acogido, toda vez que la



intervención de la juez se produjo dentro del proceso de conciliación.

DÉCIMO: Que la causal invocada de manera principal por el recurrente, esto es, que la sentencia haya sido pronunciada por juez legalmente implicado exige, que el sentenciador que intervino en el conocimiento de un asunto haya carecido de imparcialidad necesaria para intervenir en él, ya sea, en relación a otros órganos concurrentes en la misma causa, ya sea en relación a las partes de la causa o con el objeto de la controversia.

DÉCIMO PRIMERO: Que como se sabe, los postulados que inspiran la reforma procesal laboral, son propios de la corriente procesal publicista, que implica jueces proactivos, pensantes, creativos y directores del proceso, para permitir, como corolario natural, la plena realización del derecho individual y una tutela jurisdiccional efectiva. (*Palomo Vélez Diego, Revista Ius Praxis, Año 20, N°1, 2014, pp.337-396, Universidad de Talca-Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales “Sobre la conducta procesal de algunos jueces. De vuelta con la unidimensionalidad de la eficiencia y la potestad conciliadora como excusas”*).

Es una función de la jurisdicción y un “deber del sentenciador ofrecer a las partes, alternativas conciliadoras, poniendo de relieve las fortalezas y debilidades de sus posturas, lo que no le impedirá pronunciarse sobre el fondo, en caso necesario” (*Tavolari Olivos, Raúl. El proceso civil chileno y el código modelo. Estudios de derecho procesal. Valparaíso. Chile. Edival 1990. P. 91*).

Es por ello que, si bien la oportunidad procesal prevista para que se verifique el llamado a conciliación es en la audiencia preparatoria del procedimiento laboral, resulta ajustado a derecho, dado los principios que inspiran el procedimiento laboral,



TEGQXJBBX

-específicamente en cuanto a que nuestro procedimiento privilegia soluciones rápidas, en pos de los derechos de las partes que están en litigio y, atendido también las facultades que tiene de oficio el tribunal para llamar a conciliación-, que se realice no solamente en la oportunidad de la audiencia preparatoria, sino en cualquier momento del procedimiento en que estime que ello puede ocurrir, aun cuando ésta ha fracasado en dicho estadio, de modo que los jueces pueden reiterar el llamado en otra etapa del procedimiento, como en este caso ocurrió: previo al inicio de la audiencia de juicio.

Lógicamente, que aquello supone proponer bases de acuerdo dentro de un marco de ecuanimidad, razonabilidad, respeto, prudencia e imparcialidad.

DÉCIMO SEGUNDO: Que el proceder cuestionado y que por este recurso se revisa no excede las atribuciones con que cuenta el juez laboral de conformidad a lo prevenido en el artículo 501 en relación con el artículo 543 del Código del Trabajo, en cuanto al llamado a conciliación, el cual supuso una proposición de bases para un posible acuerdo, dando una razonable fundamentación sobre las mismas, -según da cuenta el registro de audio revisado- no causando inhabilidad las opiniones que la juez emitió, manteniendo la igualdad e imparcialidad ante las partes, manifestando incluso la parte recurrente, su disposición a indagar un acuerdo con la contraria, accediendo a suspender la audiencia de juicio para ese efecto, no alegando en ningún momento la falta de imparcialidad de la juez o de sus actos, interponiendo los recursos pertinentes en contra de los mismos en el momento en que la parte se sintió afectada.

DÉCIMO TERCERO: Que, como ya se señaló, la causal invocada exige un juez arbitrario, carente de imparcialidad en el



ejercicio de sus funciones; empero la juez a quo no careció de la independencia, el rigor y la imparcialidad indispensables para resolver de acuerdo a los principios que inspiran el debido proceso, razón suficiente para que no sea procedente acoger la causal invocada.

DÉCIMO CUARTO: Que el recurrente invoca, *en subsidio*, como segunda causal la contenida en el artículo 477 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva hubiere sido dictada con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, específicamente, invocando como infringidas las normas contenidas en los artículos 162 inciso 1° y 454 N°1 inciso 2° del mismo Código, al desatender el contenido de la carta de aviso de termino de contrato, limitando los hechos en que se funda la causal a aquellos contenidos en un documento distinto a la carta aviso, como es, la acusación o formulación de cargos efectuada en el marco de una investigación interna realizada por la Universidad de Concepción y, conjuntamente con esta causal, deduce la del artículo 478 letra e), del mismo cuerpo legal, ya que estima que como consecuencia de lo antedicho, la sentencia resultó defectuosa al haberse dictado con inobservancia del numeral 4 del artículo 459 del mismo Código, al no contener el análisis y la valoración de toda la prueba rendida.

DÉCIMO QUINTO: Que el recurrido brevemente, en estrados, sostuvo que el recurso no podía ser acogido, en razón de no desarrollar en qué consiste la infracción de ley en la que funda el recurso.

DÉCIMO SEXTO: Que las causales invocadas de manera conjunta comprenden la hipótesis en que éstas interactúan de modo que la una precisa de la otra, de lo que se sigue que el éxito



del recurso está condicionado a la configuración de ambas. En este caso, la hipótesis de la recurrente se sustenta en que hubo un yerro en el fallo, al estimar que el tribunal a quo no consideró el contenido de la carta de aviso de termino de contrato, es decir, cuestiona la calificación jurídica del aviso de despido, lo que trae como consecuencia que la sentencia sea defectuosa al no contener el análisis de toda la prueba rendida, el que si se hubiere efectuado habría permitido concluir que el demandante efectivamente incurrió en los incumplimientos que se le imputan, teniendo por configurada la causal de termino de contrato y no, como ocurrió en la especie, a partir del error de derecho y la omisión en la valoración de la prueba, considerar indebido el despido.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que son hechos establecidos en la sentencia recurrida los siguientes:

a) Que la demandante comenzó a trabajar para la demandada el día 01 de junio de 1995, como docente de la facultad de Ciencias Sociales, con una remuneración mensual actualizada de \$2.182.764.

b) Que el demandante, don Tito Matamala Aburto con fecha 12 de junio de 2018 fue despedido por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

c) Que, según el tenor literal de la carta aviso, la causal del despido del demandante es el incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato, y los hechos que constituyen el incumplimiento son los que resultaron acreditados en el expediente administrativo ordenado por resolución U. de C. N° 2017-0606-2 y lo resuelto por la Resolución U. de C. N° 2018-091-2.



DÉCIMO OCTAVO: Que la primera norma invocada como infringida, esto es, el artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo, dispone que *“Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere termino por aplicación de una o más causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”*.

Fundamenta la infracción en que la juez infringió los artículos 162 inciso 1° del Código del Trabajo y 454 N°1 inciso 2°, del mismo cuerpo legal, al desatender el contenido de la carta de aviso de termino de contrato, limitando los hechos en que se funda la causal, a aquellos contenidos en un documento distinto a la carta aviso, como es, la acusación o formulación de cargos realizada en el marco de una investigación interna efectuada por la Universidad de Concepción.

DÉCIMO NOVENO: Que, si bien es efectivo que la norma en que se basa la causal de nulidad exige que si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los n°s 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere termino por aplicación de una o más causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, la situación en concreto debe ser analizada en su contexto.

En efecto, la carta de despido expone como causal para el término de la relación laboral aquella contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, describe como hechos en



que se afinca la causal, *textualmente*, “...los que resultaron acreditados en el expediente administrativo ordenado por Resolución U de C N° 2017 -0606-2 y resuelto por Resolución U de C N° 2018-091-2 que transcribe en la parte pertinente.”

VIGÉSIMO: Que de lo expuesto aparece en forma prístina que como quedó asentado en el fallo de instancia, se debía estar en esta acción a los hechos que resultaron acreditados en el expediente administrativo y que fueron materia de cargos, en especial, el cargo N° 1 de la investigación, dado que el cargo N°2 fue desestimado y el cargo N°3 no se contiene como hecho justificativo del despido en la comunicación respectiva.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, conjuntamente, el recurrente sostiene que se ha infringido el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, que dispone que “...*No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido*”.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que como puede observarse del mérito de autos, el tribunal consideró la prueba tendiente a acreditar la veracidad de los hechos contenidos en la carta aviso, la que a su vez se remitió al expediente administrativo, no incurriendo en infracción de ley al hacerlo, toda vez que en él estaban descritos los cargos que se le imputaron y no en la carta propiamente tal, la cual solo reprodujo la Resolución U. de C. N°2018-091-2, en la que el Rector de la Universidad refiere que “...*analizados los antecedentes que obran en el expediente de investigación, es posible dar por establecido que en el contexto*



del desempeño de su labor docente, el profesor Matamala desplegaba una serie de conductas y comportamientos impropios, los que en su conjunto constituyen un trato inadecuado y que pueden calificarse como acoso sexual respecto de sus estudiantes o ex estudiantes desde que se dan los elementos que lo constituyen, tales como:..."; debiendo en consecuencia estarse al expediente administrativo, para determinar cuáles fueron los cargos que se le imputaron, siendo improcedente dar por acreditados, en este caso, hechos más allá de los contenidos en los cargos.

Así las cosas, en el expediente administrativo aparece que se le imputaron tres cargos, de los cuales solo uno prosperó, esto es, "...haber empleado en la relación académico-estudiante, un trato inadecuado para su condición de docente universitario, entendiéndose por tal, el solicitar al alumnado que le llame por su nombre y no por profesor; insistiendo a la alumna Rocío Valenzuela Cerda, por medio de chats de la red Facebook, que le trate de "Tú" y no de usted y, empleando en dicha conversación, la expresión "corazón" para referirse a ella. ..."; siendo en consecuencia estos los hechos que configuran y fundamentan la causal invocada.

VIGÉSIMO TERCERO: Que con relación a los hechos que permitirían fundamentar la causal invocada, ello dice relación con las situaciones o actuaciones, reales y precisas que pueden haberse producido, en que el trabajador ha incurrido o participado y que, en concepto del empleador, permitirían su inserción en alguna causal legal, otorgándole contenidos a estas. Luego, la obligación de informar al trabajador los hechos dice relación con señalar a éste las circunstancias o conductas concretas e inmediatas, producidas u ocurridas, que se asignan a su



responsabilidad y que se insertan o calzan con los motivos, justificando la decisión de despido.

Lo anterior, con la finalidad de asegurar al trabajador demandante que los hechos que debe impugnar en juicio son aquellos que el empleador consignó en la carta de aviso de despido, evitando que el empleador demandado invoque hechos distintos, dejando al trabajador en una desigualdad procesal al no estar preparado para impugnar hechos que no conocía con anterioridad a la interposición de la demanda. *(Yáñez Monje, Patricio Eduardo. "Reforma Procesal Laboral: Procedimiento de Aplicación General. Artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo" Manual de Consultas Laborales y Previsionales N°293, octubre 2009, pág. 27)*

En efecto, como lo indica la demandada en su contestación "los hechos por los que se acusó al trabajador, son los mismos comprobados en la investigación y muchos más, pero redactados en forma de carta de despido". En estas condiciones, como quedó establecido en la sentencia, los hechos que justificarían el despido son los descritos en el cargo N°1 de la investigación administrativa; no pudiendo considerarse otros, ya en razón de la remisión de la carta de despido al expediente administrativo, ya en razón del carácter genérico e impreciso de las conductas o comportamientos que constituirían un trato inadecuado y que pueden calificarse de acoso sexual respecto de sus estudiantes o ex estudiantes, indicando para ello una serie de elementos que a su juicio lo constituirían, sin individualizar, a lo menos, con nombre y apellido las alumnas afectadas, el lugar en que habrían ocurrido los hechos, el día, hora, o medio a través del cual se habría producido, a fin de que, en su caso, se hubiere permitido una adecuada defensa al trabajador.



VIGÉSIMO CUARTO: Que, *conjuntamente*, el recurrente dedujo como causal de nulidad la contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, al señalar que la sentencia es defectuosa al haberse dictado con inobservancia del numeral 4 del artículo 459 del mismo Código, al no contener el análisis de toda la prueba rendida, pues el tribunal a quo al restringir los hechos de la carta de despido, determinó no analizar toda la prueba rendida, todo lo cual influyó decisivamente en el fallo, porque de haberse analizado y valorado se habría concluido que el demandante efectivamente incurrió en los incumplimientos que se le imputan, teniendo por configurada la causal de termino de contrato, lo que habría conducido a desechar la demanda del docente.

VIGÉSIMO QUINTO: Que en el motivo sexto del fallo recurrido se enumeran profusamente los testimonios que se incluyen en la investigación administrativa y a los que alude en su recurso la recurrente, reproduciendo incluso sus dichos, para en los razonamientos siguientes dar por asentado de conformidad a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento Administrativo del empleador, que ningún trabajador puede ser sancionado por hechos que no hayan sido materia de cargos, en la especie, sólo el cargo N°1, ya referido, dando por establecido luego de analizar la prueba rendida, especialmente, los dichos de las testigos YVC, LTC, Claudio Jofré Larenas, Sergio Hernández, Luisa Cabrera, Rocío Valenzuela y Fernando Venegas y, el mérito de correos electrónicos de fojas 238 y siguientes de la investigación, que el requerimiento del profesor para que sus alumnos lo traten de tú y no de usted, no tiene una connotación sexual; lo propio se establece respecto de las conversaciones que se acompañan de la red social Facebook con la alumna Rocío Valenzuela Cerda;



descartando pruebas que se refieren a hechos distintos a los ya mencionados, tales como declaraciones, en lo pertinente, de Luisa Cabrera, Fernando Venegas y Mario Olave.

Luego, explicó la jueza del tribunal a quo la razón por la que llegó al convencimiento que, no se acreditó el acoso sexual imputado al docente, y fundamentó que fue el empleador quien investigó, concluyó y eligió los cargos de que acusaría al trabajador, desestimando el cargo N°2 y dejando de lado el cargo N°3, al no incluirlo como hecho en la carta de despido, no pudiendo la juez estarse más que a aquello, pues el empleador no puede alegar en juicio de despido ningún hecho que no se encuentre expresamente contenido en la carta de despido. Ergo, es correcto lo señalado por el tribunal a quo, en orden a que de ningún modo pudo entrar a conocer el único hecho que aparece en la investigación como un presunto acoso sexual, descrito por la estudiante Luisa Cabrera Toledo, toda vez que el empleador al no hacerse cargo de ello en la investigación, ni en los cargos, ni en la resolución final, ni en la carta de despido, la juez se encontraba en la imposibilidad de valorarlo.

En consecuencia, no se divisa la omisión a que se refiere el recurrente, ya que la sentencia cumple con la exigencia legal de ponderar los medios probatorios aportados, ya sea considerándolos o descartándolos.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, por consiguiente, no concurriendo los vicios invalidatorios que denuncia el recurrente, el recurso de nulidad que impetró por la causal del artículo 477 inciso 1°, conjuntamente con la del artículo 478 letra e), ambos del Código del Trabajo, no puede prosperar y así se dirá en consecuencia.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, como causal *subsidiaria*



invoca aquella contenida en el artículo 478 letra b), del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia ha sido dictada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Se funda en la falta de análisis y valoración de la prueba rendida, toda vez que al haberse restringido los hechos de la carta de despido al cargo N°1 de la investigación realizada por la demandada, no se analiza la prueba considerada ajena a dicho cargo.

A continuación, alude que el a quo restringe los hechos, porque confunde la potestad disciplinaria del empleador con el ejercicio del derecho de poner término al contrato cuando el trabajador incurre en una causal de caducidad como es el incumplimiento y de esta manera simplemente no analiza la prueba rendida. Se limita a reproducir los testimonios recibidos en la investigación administrativa, pero no los valora, en circunstancias que en su momento lo fijó como punto de prueba; limitándose en el considerando séptimo a efectuar una serie de consideraciones relativas a la investigación sumaria, que no se apoyan en ningún análisis de las probanzas rendidas en juico. Dicho vicio influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo desde que, de haber valorado la prueba rendida en relación con los hechos a probar, la sentencia debió rechazar la demanda, por lo que pide que se anule la sentencia por haberse dictado con infracción manifiesta de las normas de la sana crítica, dictando otra en su reemplazo que rechace la acción de despido indebido, por haber incurrido el actor en incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que de los propios planteamientos que indica el recurrente, así como de la lectura de la sentencia, es



factible apreciar que el juez fundamentó suficientemente las conclusiones a que llegó en su sentencia, una cosa diferente es que esas conclusiones no sean las esperadas por el recurrente.

No debe olvidarse que en un procedimiento como éste, el demandado debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido, cuestión que en este caso hizo, pues rindió prueba al respecto; no siendo pertinentes sus alegaciones relativas a que el tribunal a quo restringió los hechos contenidos en la carta como fundamento del despido, pues, como se dijo en el considerando décimo sexto, las circunstancias que se atribuyeron por el empleador al trabajador para justificar la causal invocada de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato y que se calificaron como acoso sexual en contra de sus alumnas o ex alumnas, en ningún caso lo constituyen, porque todas ellas carecen de la condición necesaria de constituir un requerimiento sexual, como claramente se indicó en el considerando noveno de la sentencia recurrida.

En consecuencia, no se trata en la especie que la a quo haya dejado de analizar prueba legalmente incorporada a la audiencia de juicio o la haya analizado con las falencias que afirma la recurrente, sino del hecho que procedió a su ponderación de una manera que no se ajustó a lo pretendido por los litigantes recurrentes, lo que no da pábulo para asentar un motivo de nulidad.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas, y de conformidad, además, con lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por la abogada de la demandada, doña Cecilia



Saavedra Valenzuela, en representación de la Universidad de Concepción, legalmente representada por su rector, don Carlos Saavedra Rubilar y por el abogado de la demandante, don Luis Rodríguez Saavedra, en representación de don Tito René Matamala Aburto en contra de la sentencia de treinta de agosto de dos mil diecinueve la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la ministra (S) doña Antonella Farfarello Galletti.

No firman los ministros suplentes señor Jaime Véjar Carvajal y señora Antonella Farfarello Galletti, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por haber terminado su suplencia, y retomado funciones en su tribunal.

Rol 579-2019-Laboral - Cobranza.

RIT T-373-2018.





TEGQXJJBXB

Proveído por el Señor Presidente de la Primera Sala de la C.A. de Concepción.

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



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