

Concepción, treinta de agosto de dos mil diecinueve.

ANTECEDENTES DE HECHO DE LA CAUSA RIT T-373-2018:

1. ALEGACIONES Y PETICIONES DEL DENUNCIANTE

Comparece en esta causa don LUIS RODRÍGUEZ SAAVEDRA, abogado, en representación de don TITO RENÉ MATAMALA ABURTO, periodista, ambos domiciliados en calle Colo Colo N°379, oficina 401, Concepción, quien deduce denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de la UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, entidad de educación superior de su giro y denominación, representada legalmente por CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, rector, ambos domiciliados en Víctor Lamas N°1290, Concepción, fundado en que su representado trabajó para la demandada, en calidad de instructor, grado académico A-06, en la facultad de Ciencias Sociales, departamento de comunicación social, desde 1 de junio del año 1995, con una remuneración mensual promedio de \$2.182.764, siendo despedido el día 12 de junio de 2018, por la causal prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, “*Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato*”, fundado en los hechos que relata su carta de despido y, además, emitiendo su empleador un comunicado de prensa con ocasión de su despido.

Agrega que el empleador funda el despido en que el trabajador habría incurrido en “conductas de acoso sexual” respecto de estudiantes de la Universidad de Concepción, según los hechos 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.

Así, señala, el empleador se preocupó de destruir la honra del actor en dicho proceso y con las declaraciones que difundió con ocasión del despido, en diversos medios de prensa, reproducidos a nivel nacional por diversos medios de comunicación, generando la impresión que la investigación iniciada por el empleador habría establecido conductas de acoso sexual de parte del trabajador.

Alega que el despido realizado es vulneratorio de derechos constitucionalmente garantizados especialmente consagrados en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política, que consagra el derecho a la vida y a la integridad física y síquica, N°4, que consagra el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y N°16, el respeto y protección a la libertad de trabajo y su protección. Primero, al haberlo sometido a un proceso administrativo, estando el empleador en conocimiento de la enfermedad psiquiátrica del



trabajador y de los medicamentos que se encontraba consumiendo debido al proceso administrativo iniciado en su contra, y que concluyó con un despido por “acoso sexual”, hechos que no fueron materia de la investigación administrativa referida, que no fueron materia de cargo y que claramente no constituyen incumplimiento contractual de naturaleza alguna. La conducta del empleador de despedir fundado en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo”, y en que el trabajador habría incurrido en conductas de “acoso sexual” afirmando la ejecución de conductas en las cuales el trabajador no incurrió, viola el derecho constitucional del trabajador previsto en el artículo 19 N°4 que consagra el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, al fundarse el despido en hechos que son falsos, que no fueron materia de cargo en la investigación administrativa. Razón por la cual al trabajador se le dejó en la indefensión y que resultan manifiestamente infamantes y denigrantes, al extremo que el trabajador, quien, además, es un reconocido escritor y columnista, perdió esas fuentes laborales producto de los hechos en los cuales el empleador fundó su despido, causándole un daño patrimonial y moral completamente infundado y desmerecido. La gravedad de los hechos falsos e injuriosos imputados por el empleador para proceder al despido del trabajador, causaron grave daño en la personalidad del actor, desencadenándole un grave estado de depresión, causándole un daño físico en su salud que casi le llevaron a perder la vida, producto de las patologías desencadenadas producto de la violación de sus derechos fundamentales.

En efecto, el expediente de investigación administrativa ordenado instruir por Resolución U. de C. N*2017-066-2 de fecha 8 de junio de 2017, a fojas 264, contiene la acusación formulada por el Sr. Fiscal don Mario Olave Silva, y que formula cargos al trabajador Sr. Tito René Matamala Aburto y como se podrá comprobar ninguno éstos dice relación con los hechos referidos en la carta de despido. Ahora, la resolución que puso término al sumario U. DE C. N°2018-091-2, de fecha 12 de junio de 2018, absuelve al trabajador de los cargos N°2 y N°3 y procede a su despido por el cargo N°1, quedando demostrado que al Sr. Matamala, no se le acusó de conducta de acoso sexual de naturaleza alguna. Imputaciones que resultan gravemente injuriosas para el trabajador y su familia, abiertamente difamatorias, al punto que lo violentaron psicológica y físicamente,



causándole una depresión mayor, enfermedad que lo ha mantenido hasta la actualidad en la imposibilidad de trabajar.

Dice que, la circunstancia de que la empleadora se haya difamado al trabajador, preocupándose de difundir a nivel nacional que el despido del Sr. Matamala se haya fundado en haberse comprobado conductas de acoso sexual en las cuales habría incurrido el trabajador, y comprobadas en una investigación realizada por la Fiscalía de la Universidad de Concepción, sólo tuvo por objeto destruir la honra y reputación del trabajador, escritor y periodista reconocido a nivel nacional, destruyendo su acceso a otros empleos similares en materia de Docencia Universitaria de Pregrado y Postgrado, así como a su calidad de columnista del Diario El Sur y de otros medios de prensa nacionales, porque comprenderá que la gravedad de los hechos que se le imputan como comprobados por el empleador al trabajador, y que como ya se señaló resultan manifiestamente falsos e injuriosos, fueron evaluados por el empleador para proceder a su despido y debiendo el empleador haber previsto el daño reputacional que le producirían al Sr. Matamala la imputación de hechos falsos que no constituyen conductas de acoso sexual, causaron grave daño patrimonial y extrapatrimonial al Sr. Matamala, hechos que por lo demás tampoco le fueron imputados durante la investigación, privándole de su derecho a defensa.

En cuanto a la vulneración del artículo 19 N 1 de la Constitución Política, derecho a la vida y a la integridad física y síquica, dice que se transgrede este derecho ya que la empleadora decidió terminar la relación laboral de un trabajador bien evaluado durante más de 23 años, mediante la imputación de haber incurrido en conductas de acoso sexual, fundada en hechos falsos e inexistentes, a sabiendas que el empleador conocía que el trabajador Sr. Tito Matamala es una figura pública, de reconocido prestigio en el ambiente académico universitario, en el ámbito literario y periodístico.

Señala que, resulta sorprendente que el actor haya sido objeto de una persecución política por parte de su empleador, por haber escrito una obra literaria “Pubis y otras obsesiones”, obra que obtuvo el Premio del Consejo Nacional del Libro y la Lectura 2006, premio estatal que permitió su publicación, por su empleador una institución universitaria y que se utilizara como pretexto para su despido, la circunstancia que el actor pidiera a sus alumnos que lo llamen por su nombre y por haberle dicho por Facebook a una alumna “corazón”. La circunstancia que el despido del actor, haya sido expuesta en los medios de

prensa escritos, radiales y televisivos sindicándole como un acosador sexual sobre la base de una investigación que habría establecido la existencia acoso sexual por la Fiscalía de la Universidad de Concepción, imputación falsa, injuriosa y difamatoria, socavó abiertamente su dignidad, ya que fue pre-juzgado por la ciudad como un delincuente sexual, sin que previamente se haya hecho algún tipo de investigación ajustada a la ley, no existiendo antecedente alguno en sede penal que pudiera culpar al actor de algún ilícito, constituyendo un atentado a su estabilidad física y emocional las acusaciones injuriosas e infundadas de la carta de despido, ya que el material de cargo no se ajusta a la verdad de los hechos y tampoco constituye infracción a la ley o al Contrato de Trabajo, o a algún reglamento interno de la empleadora, lo que ocasionó una depresión mayor en su representado al perder su fuente laboral, ilegítimamente y derivó en grave daño moral, por la impotencia experimentada, además de la rabia, abulia, insomnio y sintomatología siquiátrica razón por la cual se encuentra en tratamiento médico hasta la fecha de la interposición de esta demanda.

En cuanto a la transgresión a la garantía del artículo 19 N°4 de la Constitución Política, respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, indica que los hechos descritos en la carta de despido, ocasionaron grave deshonra en el actor, ya que se le acuso pública e injustamente de hechos falsos, y que no constituyen infracción de ley o reglamento, al imputársele conductas de acoso sexual comprobadas por la investigación de la Fiscalía de la Universidad, ninguno de los cargos formulados por el empleador al trabajador en el proceso administrativo referido en la carta de despido, dice relación con los hechos referidos en la carta de despido.

Finalmente, con relación al artículo 19 N°16, transgresión a la libertad de trabajo y su protección, sostiene que los hechos descritos en la carta de despido son falsos, injuriosos e ilegítimos ya que el actor no sólo perdió su fuente laboral, donde permaneció por más de 23 años, sino que además los hechos injuriosos imputados al trabajador en la carta de despido, violan la obligación legal del empleador de protección del trabajador, prevista en la constitución y en los artículos 188 y siguientes del Código del Trabajo, porque al acusar públicamente al Sr. Matamala de haber incurrido en conductas de acoso sexual debidamente establecidas por la Fiscalía de la Universidad, como refirió el Rector de la Universidad ante la prensa, causa un daño inconmensurable a la reputación del actor y su familia, violentado su personalidad física y moral, privándole de toda



posibilidad de empleo en el ámbito universitario la ley lo que transgredió la igualdad de oportunidades, ya que, con sus remuneraciones mantenía a su familia y constituía la fuente de su estabilidad emocional y económica, actitud dolosa del empleador al invocar como hechos del despido que el actor hubiese incurrido en graves conductas de acoso sexual, que resultan inexistentes.

En cuanto al daño moral, alega que el despido vulneratorio de derechos fundamentales ha afectado la integridad física y síquica y la igualdad de oportunidades del actor, ya que se le ha privado ilegítimamente de su fuente de trabajo, por motivos falsos, injuriosos y difamatorios, descritos vagamente en la carta ya referida, quedando abandonado a su suerte, sin recursos económicos con que mantener a su familia y privándolo ilegítimamente de su estabilidad física, emocional y económica. Existe una relación directa entre los actos de menoscabos entendidos como toda alteración del bienestar físico y síquico del actor proferidos por las acciones ilegítimas descritas en el cuerpo de esta demanda, al término de la relación laboral, ya que el actor padece preocupación, angustia, desánimo, anhedonia, estrés, pánico nocturno e insomnio, patologías que le desencadenaron una grave úlcera que lo tuvo al borde de la muerte.

Así, pide, conforme lo establecido en los artículos 2°, 4°, 184 inciso 1° del Código del Trabajo, artículo 19 N°1 y siguientes de la Constitución Política de la República, artículos 2314 y siguientes del Código Civil, la reparación integral del daño causado por el empleador al actor, condenando a su empleador al pago de una indemnización por el daño moral causado con ocasión del despido, al haberle imputado hechos gravemente injuriosos y difamatorios de la persona del trabajador, al haberlo sindicado como un acosador sexual sobre la base de una investigación de la fiscalía de la Universidad que así lo habría establecido. Lo que habría determinado el despido del actor; conducta dolosa o a lo menos culpable del empleador, hechos en virtud de los cuales puso término a la relación laboral, hechos que resultan ser falsos, al extremo que ninguno de esos hechos fue materia de cargo del sumario interno instruido por la Fiscalía de la Universidad. Dice que la gravedad de los hechos imputados en la carta de despido del actor, constituyen una conducta dolosa, destinados a causar daño, descrédito y la deshonra del trabajador, difamándole públicamente a través de los medios de prensa, con el objeto de constituirlo en el objeto del descrédito de la comunidad académica y estudiantil, violentando su persona e integridad física y síquica al dejarlo sumido en una depresión profunda y económica al destruir su honra como

Profesor Universitario por más de 23 años y prestigioso Escritor y Columnista de esta ciudad, solicitando se condene a la demandada a pagar a título de indemnización por daño moral la suma de \$100.000.000 o la suma mayor o menor que el tribunal determine conforme a derecho y mérito del proceso.

Por tanto, pide tener por presentada su denuncia, condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1. Indemnización prevista en el artículo 489 inciso 3* del Código del Trabajo, por su cuantía máxima de once últimas remuneraciones, que ascienden a la suma de \$24.010.404, o, en subsidio, por el número de meses que el tribunal estime conforme a derecho y mérito del proceso.
2. Indemnización por falta de aviso previo, equivalente a un mes de remuneración, que asciende a la suma de \$2.182.764.
3. Indemnización por años de servicio del actor equivalente a 11 meses, que ascienden a la suma de \$24.010.404.
4. Aumento previsto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo (80 %, por aplicación indebida de la causal) por la suma \$19.208.323 pesos.
5. Indemnización por daño moral de \$100.000.000, en subsidio, a pagar la suma mayor o menor que el tribunal determine conforme a derecho y mérito del proceso.
6. Al pago de reajustes e intereses previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo.
7. A pagar las costas de la causa.

EN SUBSIDIO, interpone demanda de despido injustificado, dando por reproducidos los hechos de la denuncia por razones de economía procesal, solicita dar por completamente reproducidos en esta parte los hechos ya descritos. De esta forma, su despido ha sido injustificado y carente de todo motivo plausible, pues no se han configurado los hechos previstos por la ley para que se configure la causal de despido invocada por el empleador. Lo que le ha causado grave y profundo daño moral en la forma que se describe en lo principal de la demanda, acumulable a esta acción.

Por tanto, solicita tener por interpuesta esta acción y acogerla, declarando que el despido es injustificado e ilegal y como consecuencia se condene a la demandada a pagar las prestaciones siguientes:

- Indemnización por falta de aviso previo, equivalente a un mes de remuneración, que asciende a la suma de \$2.182.764.



- Indemnización por años de servicio del actor equivalente a 11 meses, que ascienden a la suma de \$24.010.404.
- Aumento previsto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo (80 %, por aplicación indebida de la causal) por la suma \$19.208.323 pesos.
- Indemnización a título indemnización por daño moral de \$100.000.000, en subsidio, a pagar la suma mayor o menor que el tribunal determine conforme a derecho y mérito del proceso.-
- Al pago de reajustes e intereses previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo.-
- A pagar las costas de la causa.

2. ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DEMANDADA

Por esta parte comparece don JOSÉ ANDRÉS VALENZUELA FARÍAS, abogado, en representación de UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, Corporación de Educación Superior, ambos domiciliados en calle Tucapel N°142, Concepción, quien contesta la demanda, reconociendo que el demandante prestó servicios para su representada desde el año 1995 y hasta el año 2018, como docente en la Facultad de Ciencias Sociales, en la carrera de periodismo, terminando su contrato de trabajo el 12 de junio de 2018 por "*Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo*".

Reseña que desde hace unos años ha venido tomando fuerza no solo en Chile sino en el mundo entero, un movimiento que tiene por objeto visibilizar la discriminación en contra de las mujeres, principalmente dada por el acoso sexual, así como los abusos en general en contra del género femenino y en este contexto, en el mes de junio de 2017 se presentó una denuncia por parte del alumnado de la Facultad de Cs. Sociales de la Universidad de Concepción, en contra de docentes, particularmente dentro del ámbito del acoso sexual en el contexto de la relación profesor-alumna, iniciándose, a instancias de los alumnos y también del propio actor, un proceso de investigación en contra del demandante.

Reproduce pasajes de testimonios de la investigación y otros antecedentes en contra del demandante. Finalmente, señala, con fecha 12 de junio de 2018 se procede al despido del actor por la causal establecida en el art. 160 N°7 del Código del Trabajo.

Agrega que las estudiantes y sus representantes dentro del alumnado se encontraban esperando la resolución de la investigación que la Universidad de comprometió a realizar, para salvaguardar la integridad de las estudiantes. Es por



esto, por interés de la comunidad universitaria en la investigación llevada a cabo y por las exigencias de los involucrados es que se emitió un comunicado de prensa, que en ningún caso señala lo que dice el demandante, no se refiere ni hace pública la carta de despido, el expediente, el informe, declaraciones u otros que hagan suponer siquiera que su representada pretendió hacer público los hechos -verdaderos por lo demás- que se investigaron al actor. Éste no señala que el actor habría cometido conductas de acoso sexual, ni que se le hubiera despedido por ese motivo u otro, de hecho, no señala ni el motivo, ni la causal de despido, solo se señala el hecho de haber acontecido el mismo. Es más, al actor no se le despide por conductas de acoso sexual, pues éstas no se dieron con otros trabajadores al interior de la Universidad. Así, el primer "error" de la contraria es hacer parecer el despido del demandante como uno de acoso sexual, señalado en el artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo. Su representada no puede hacerse cargo de las opiniones o interpretaciones de la prensa respecto del despido, que siempre se mantuvo en reserva.

Añade que se señala que se habría vulnerado su derecho a la vida e integridad física al haberlo sometido a un proceso administrativo, estando el empleador en conocimiento de la enfermedad psiquiátrica del trabajador y de los medicamentos que se encontraba consumiendo debido al proceso administrativo iniciado en su contra..". Al efecto diremos en primer término que en múltiples oportunidades y pese a no señalarse en la demanda cual sería esta supuesta enfermedad, se le dio la opción al demandante de defenderse cuando no estuviera con licencia, a lo que el demandante estando asesorado por un abogado, renunció. Otro asunto es que el propio demandante estuvo de acuerdo en el inicio de la investigación que ahora critica. Nuevamente el demandante señala que el contrato de trabajo terminó por la causal de acoso sexual, lo que no es efectivo y por lo mismo la base fáctica de su alegación es errónea. Indica que supuestamente no se le habría "acusado" en la investigación de los hechos señalados en la carta. La verdad es que se trata de los mismos hechos, comprobados, esos y muchos más, pero redactados en forma de carta de despido.

Dice que, basado en lo mismo ya dicho anteriormente, el actor pretende una vulneración al derecho a la honra por cuanto los hechos serían falsos y que no se le habría imputado exactamente lo mismo que los cargos dentro del proceso investigativo. Valgan entonces las mismas explicaciones anteriores. Los hechos son todos efectivos y se probará en juicio.

Señala que, extrañamente el demandante señala que el despido le habría vulnerado su libertad de trabajo. Nuevamente señala que los hechos imputados en la carta de despido serían falsos. Sin perjuicio que los hechos señalados en la carta son ciertos, al demandante no se le ha impedido trabajar, no se le ha impedido elegir libremente su trabajo ni menos se le ha forzado a trabajar. La libertad de trabajo comprende la libertad para elegir el trabajo, la libre contratación y la no discriminación y ninguno de estos parámetros se le han vulnerado al trabajador.

Dice que los hechos a los que el actor simplemente le ha quitado gravedad o señala que se trata de "malas costumbres" o "ficción literaria" o que se trata de "simplemente" de tratar de "corazón" o agregar en Facebook o escribir a altas horas de la noche a alumnas, todas del sexo femenino, miradas poco decorosas, etc. revisten una gravedad que no admite discusión. No hay lugar a dudas que un profesor no es un igual con sus alumnos, tiene un poder respecto de sus alumnos, sea por la capacidad para reprobado o aprobar a un alumno, sea por la admiración que algunos alumnos puedan demostrar a su respecto, sea porque es el profesor quien dirige la clase. Así, la conducta esperada de un docente universitario -o de cualquier ámbito- es que mantenga en las formas esa distancia, esa diferencia respecto de sus alumnos. Un profesor no es amigo de sus alumnos —a quienes luego debe evaluar-, precisamente por cuanto puede afectar su juicio. Un profesor debe ser imparcial. Dentro de esta jerarquía, innegable, no se trata que un profesor sea despótico, antipático o lejano, sino que se comporte como lo que se espera en lo abstracto: una persona que transmite conocimientos a otro, en este caso de menor jerarquía, un alumno de pregrado, sin un título profesional y sin experiencia y casi siempre, mucho más joven -a diferencia por ejemplo del postgrado- que no transgreda la esfera personal del alumno, sobre todo sin que éste lo quiera.

Aclara, desde ya, que se habla de alumnas y no de alumnos pues el acoso sexual ha sido definido en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos como una discriminación en contra de las mujeres o al menos que las afecta desproporcionadamente en relación con hombres. De esta manera, el propio Ministerio de Educación ha tomado cartas en el asunto y ha elaborado protocolos o sugerencias para elaborar aquellos, por la importancia que revisten en el quehacer de las universidades. Así, por ejemplo se ha definido el acoso sexual dentro de este protocolo como *"...una manifestación de violencia de género y*

expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena. En otros documentos afines por ejemplo en *"Respuesta Institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile"* se tipifica el acoso sexual: *"El DIDH, al igual que buen número de legislaciones del Derecho Comparado, ha adoptado una definición amplia del acoso sexual, para entenderlo como una conducta de naturaleza sexual o cualquier otra conducta basada en el sexo, no deseada por la persona que la recibe y que afecta a su dignidad al resultar ofensiva, hostil o amenazadora para ella.* Por ejemplo, el Comité de la CEDAW ha expresado que en el espacio laboral el acoso sexual incluye: "Un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil". Continúa el mismo texto: En el ámbito educativo, el acoso sexual supone concretamente una conducta de contenido sexual o cualquier otra conducta basada en el sexo que;

1. No es bienvenida por la persona a quien está dirigida.
2. Directa o indirectamente está vinculada con decisiones que afectan las oportunidades de educación de la persona, o se traduce en un ambiente educativo hostil, ofensivo o intimidante para la víctima.

Señala que, existe una clara línea divisoria entre el comportamiento amoroso entre adultos y el hostigamiento sexual. Dos elementos de la definición dada resultan claves. El primer elemento es el consentimiento, que se expresa en la frase "no deseado" o "no bienvenido". Las relaciones amorosas consentidas no constituyen acoso; sin embargo, este consentimiento no puede inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima. Recordemos que en las relaciones de estudiante-profesor hay un elemento de poder, por el que es poco usual que las personas sometidas a la autoridad, como lo son las y los estudiantes, manifiesten explícitamente su rechazo a este tipo de conductas. Incumbe a las personas que detentan autoridad el no abusar o parecer abusar de ella. El segundo se centra en la afectación a las oportunidades de educación de la

persona y al ambiente de enseñanza, bien sea porque un profesor u otro empleado condiciona una decisión o beneficio educacional a la sumisión del estudiante a una conducta sexual que no es bienvenida o porque estas conductas generan un ambiente percibido como hostil, ofensivo o amenazador por la víctima, que la lleva a dejar de participar o beneficiarse de dichos programas educacionales. Así pues, debemos sacar de la discusión que para que existan conductas de acoso sexual entre un profesor y una alumna, deban existir frases sacramentales o actos físicos. No se puede evaluar el acoso desde el punto de vista del acosador o del ejecutor de la conducta. Con lo anterior queremos decir que no puede, por ejemplo, justificarse un acoso en que el acosador "es así", "es machista", "a todas las trata igual", "es una acción normal en él" u otras frases similares. En el caso concreto "a todas les digo corazón" o les pide a "todas las mujeres que lo traten de tú" o la impresentable defensa que el demandado no habría infringido norma reglamentaria alguna, porque no estaría tipificado. Probablemente tampoco está tipificado que un trabajador no puede robar a otro matar a otro, etc. y no por ello puede pretenderse que se trate de una conducta permitida.

Reproduce el testimonio de doña Luisa Ximena Soledad Cabrera Toledo y se refiere al relato del libro que aparece en la investigación. Agrega que en la investigación hay un relato de similares características de otra periodista que hoy vive en Argentina, quien quiso participar voluntariamente para señalar lo vivido por ella.

Así, alega el comportamiento del ex docente Sr. Matamala, atenta contra todo lo que puede esperarse del cumplimiento de las obligaciones de un profesor universitario. No puede pretenderse que una Universidad ampare o "deje actuar" a profesores que mantienen un trato de abuso de poder respecto de sus alumnos, que son a quienes la Universidad brinda los servicios educacionales. Tampoco puede pretenderse que el actuar de un profesor con sus alumnos quede fuera del marco de sus obligaciones contractuales, sobre todo si se trata de un actuar en que se abusa de la relación jerárquica existente en la relación profesor-alumno. De esta manera la ley 21.091 de Educación Superior establece como uno de sus principios el respeto y la promoción de los derechos humanos señalando en su parte pertinente en artículo 2 -de los principios del Sistema de Educación Superior:

i) Respeto y promoción de los derechos humanos. El respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema, y de las

instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Además, estima completamente improcedente una indemnización por concepto de daño moral en el caso de autos. El legislador en materia laboral ha buscado limitar las indemnizaciones determinando los daños indemnizables y el quantum de las mismas y se ha optado así, por el establecimiento de una serie de Indemnizaciones tipificadas y tarifadas, a saber, la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios, que se han venido entendiendo por la jurisprudencia de los tribunales superiores como suficientes para reparar los daños. Con la incorporación del procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales se ha incorporado también, una nueva indemnización tipificada y tarifada, que tiene por objeto resarcir el daño producido al trabajador cuyos derechos fundamentales se han visto vulnerados, dicha indemnización comprende todo daño producido al trabajador como resultado de dicha vulneración, queda comprendido así en esta indemnización tipificada y tarifada el daño moral que la parte demandante señala haber sufrido, no siendo procedente la acumulación de la indemnización del artículo 489 con la indemnización por daño moral. Para el improbable caso que el tribunal estime que dicha indemnización resulta procedente, señalan que en el caso de autos la demandante no ha señalado como los supuestos hechos vulneratorios le han afectado ni menos ha traído al juicio elementos de los cuales pueda desprenderse dicha afectación y su correspondiente indemnización. No se ha hecho por el demandante alegación alguna tendiente a incorporar al juicio elementos que acrediten un daño moral indemnizable. En subsidio, aun para el caso improbable de darse lugar a la demanda, su parte estima que constituye una exageración la suma demandada ya que la indemnización de perjuicios no puede ser fuente de lucro sino sólo reparadora, por lo que jamás podría alcanzar tal suma y ni siquiera alguna que se le aproxime.

Por tanto, pide tener por contestada la demanda y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, por los argumentos expuestos en el cuerpo del presente escrito, con expresa condena en costas.



Además, contesta la demanda subsidiaria, negando desde ya todos los hechos contenidos en la demanda subsidiaria siendo la verdad lo que pasa a expresarse, y remitiéndose, por economía procesal, a lo ya señalado en lo principal de la contestación, siendo el despido del actor plenamente justificado, la causal que se le ha imputado resulta plenamente aplicable y nada se le adeuda por cuanto los hechos, que se probarán en juicio, si han significado un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, como se ha explicado en lo principal. Por lo anterior no procede ningunas de las indemnizaciones por término de la relación que se han solicitado y tampoco el daño moral, por lo que la demanda debe ser rechazada en todas sus partes.

Por tanto, solicita tener por contestada la demanda subsidiaria y en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con costas.

CONSIDERANDO LO QUE SIGUE:

1. En cuanto al incidente de prueba ilícita

PRIMERO:

1. CONTENIDO DEL INCIDENTE

El demandante deduce incidente de prueba ilícita, durante la audiencia preparatoria, fundado en que el documento N°8, ofrecido por la contraria y consistente en el informe reservado N°10-2018, fue obtenido vulnerándose el derecho fundamental al debido proceso del actor, por cuanto sostiene que este informe no forma parte de la investigación administrativa y al ser reservado no puede ser considerado ya que su representado no tuvo conocimiento del mismo, careciendo del derecho a defensa propio del debido proceso. Además, al ser incorporado el mismo documento como probanza de la demandada en el incidente lo volvió a objetar por falta de integridad al haberse excluido de las copias que se le entregaron al actor la declaración de CMG, lo que reconoce la demandada, agregando que así fue por tratarse de una declaración reservada.

2. PRUEBA ILICITA POR ACTOS QUE IMPLICAN LA VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO DEL ACTOR

Ahora, según aparece del informe de Investigación respectivo el propio actor pidió copia del expediente el día 8 de mayo de 2018, como rola a fojas 26, recibiendo copia conforme el mismo día, como aparece a fojas 267, contestando la acusación que se le formuló, por resolución de 7 de mayo de 2018, por lo que obviamente tuvo conocimiento de la misma, como notificándosele personalmente la resolución U. de C. N2018-091-2 el día 12 de junio de 2018.



Por su parte, el informe reservado respectivo, aparte de la formulación de cargos, resolución en contra de la que se alzó el actor, contiene la denuncia de los hechos, el objeto de la investigación, las diligencias, el establecimiento de los hechos y las conclusiones del fiscal, don Mario Olave, que forman parte del informe final, redactado por el Contralor Universitario, don Marcelo San Martín, que se le envió para su conocimiento y resolución al Rector de la Universidad de Concepción, don Carlos Saavedra, el día 8 de junio de 2018.

Efectivamente, según aparece de la investigación que acompañó el actor, solo se le entregó copia de ésta desde fojas 1 a 263, incluida la resolución de 13 de abril de 2018, que cerró la etapa indagatoria y que ordenó, que de ser procedente, se formularan los cargos respectivos, según el Reglamento de Investigaciones Administrativas, que establece expresamente en su artículo 11 que la investigación será secreta hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en que dejará de serlo para él o los inculpados.

En resumen, al actor se le otorgó copia de la etapa indagatoria de la investigación, según aparece de la copia del expediente que se acompañó por el denunciante, siendo que ésta había dejado de ser secreta al momento de formularse los cargos, no debiéndosele otorgar al documento en cuestión, que aparece con el N°10-2018, el nombre de "*Informe Reservado*" sino, tal cual lo denomina el mismo Reglamento Universitario, el nombre de "*Informe Final*".

Este documento no puede tener el carácter de reservado, ya que no existe ni norma administrativa ni resolución del fiscal que así lo ordene. Al haberlo decidido así la autoridad universitaria privó de su conocimiento al actor. Empero, se debe tener presente que ello fue únicamente en lo relativo al establecimiento de los hechos y las conclusiones del fiscal, don Mario Olave, ya que las diligencias, denominadas por el fiscal como conducentes y con ocasión de la investigación, solo es un resumen de las contenidas en la etapa indagatoria y de las cuales el actor tuvo conocimiento al entregársele copia del expediente, y la formulación de cargos también le fue notificada personalmente.

Ergo, únicamente debe excluirse, al haberse vulnerado el debido proceso en lo relativo al derecho a defensa del trabajador, la parte de este informe reservado en que se contienen el establecimiento de los hechos y las conclusiones del fiscal, que no serán valoradas en este sentencia. Por otro lado, también se excluirá la declaración de doña Camila Morandé, vertida en la investigación y que tuvo el carácter de reservada, según lo dispuesto en el artículo



10 inciso segundo del Reglamento de Investigaciones, no por carecer de facultades el fiscal para así decidirlo, sino porque el demandante nunca tuvo acceso a la misma, acogiéndose parcialmente la exclusión del documento en los acápite ya enunciados.

II. En cuanto al fondo

A. ACCIÓN PRINCIPAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

SEGUNDO:

3. RELACIÓN LABORAL Y HECHO DEL DESPIDO

No fue discutido por las partes que el actor comenzó a trabajar para la demandada el día 1 de junio del año 1995, como docente de la Facultad de Ciencias Sociales, con una remuneración mensual de \$2.182.764 y que el 12 de junio del año 2018 fue despedido por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, tal como aparece de los contratos de trabajo acompañados por las partes, su carta de despido, reclamo y acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo y liquidaciones de remuneración del actor.

TERCERO:

4. CONTEXTO DE LO DENUNCIADO Y DERECHOS FUNDAMENTALES SUPUESTAMENTE CONCLUCADOS

La parte denunciante señala que su despido se afincó en la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo por supuestas conductas de acoso sexual contra estudiantes y ex estudiantes de la Universidad de Concepción, vulnerándose sus derechos fundamentales con ocasión de su despido, con la investigación respectiva y con las declaraciones del empleador en diversos medios de prensa, generando la impresión en la comunidad que la investigación del empleador habría establecido tales conductas de acoso sexual por parte del trabajador.

Específicamente, acusa al empleador de haber violentado su derecho a la integridad física y psíquica, contemplado en el artículo 19 N°1 de nuestra Constitución Política de la República, al someterlo a un proceso administrativo con conocimiento de la enfermedad psiquiátrica que lo aquejaba y de los medicamentos que se encontraba consumiendo, acusándolo de acoso sexual por hechos en que no incurrió, ni fueron materia de la investigación administrativa referida, ni de sus cargos y que, finalmente, no constituyen un incumplimiento contractual de naturaleza alguna, desencadenándole un grave estado de



depresión que casi le llevó a perder la vida producto de la violación de sus derechos fundamentales.

También puntualiza que se violentó su vida privada y a su honra, derecho previsto en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política, al fundarse su despido en hechos falsos y que no fueron materia de cargo en la investigación administrativa, dejándosele en la indefensión. Resultando, además, manifiestamente infamantes y denigrantes, al extremo que, siendo un reconocido escritor y columnista, perdió sus fuentes laborales, manteniéndose en la imposibilidad de trabajar. Acota que los hechos que formaron los cargos formulados en la investigación administrativa, contenidos en la acusación, no se relacionan con los hechos referidos en la carta de despido.

Además, señala, que resulta sorprendente que haya sido objeto de una persecución política por haber escrito la obra literaria "*Pubis y otras obsesiones*". Obra que obtuvo el Premio del Consejo Nacional del Libro y la Lectura 2006, premio estatal que permitió su publicación, como porque pidiera a sus alumnos que lo llamasen por su nombre y por haberle dicho por Facebook a una alumna "*corazón*". Alega que fue pre-juzgado por la ciudad como un delincuente sexual, sin que previamente se haya le hecho algún tipo de investigación ajustada a la ley, sin que exista antecedente alguno en sede penal que pudiera culparlo de algún ilícito. Agrega que el empleador se preocupó de destruir su honra en dicho proceso y con las declaraciones que difundió, con ocasión de su despido, en diversos medios de prensa, reproducidos a nivel nacional por diversos medios de comunicación, generó la impresión que la investigación habría establecido conductas de acoso sexual de su parte.

Finalmente, con relación al artículo 19 N°16, transgresión a la libertad de trabajo y su protección, sostiene que los hechos descritos en la carta de despido son falsos, injuriosos e ilegítimos, ya que no sólo perdió su fuente laboral, donde permaneció por más de 23 años, sino que además se violó la obligación legal del empleador de protección del trabajador de los artículos 188 y siguientes del Código del Trabajo, porque al acusarlo públicamente de haber incurrido en conductas de acoso sexual se le privó de toda posibilidad de empleo en el ámbito universitario.

CUARTO:

5. RESPECTO DE CADA UNO DE ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES

5.1. Derecho a la integridad física y psíquica



Apuntamos que al hablar de la integridad física y psíquica, se debe considerar que el ser humano tiene derecho a vivir en la plenitud de sus facultades intelectuales y corporales, por eso se prohíbe constitucionalmente cualquier apremio ilegítimo, de cualquier índole, incluso psicológico como malos tratos crueles, de palabra o de obra, que produzcan serios daños en la mente de la víctima, rechazándose los actos de una agresión injusta, ya que el ser humano tiene derecho a vivir con plenitud de sus facultades físicas e intelectuales.

Así las cosas, el actor reclama, primero, que se violentó este derecho fundamental al someterlo a una investigación administrativa, con conocimiento de la enfermedad psiquiátrica que lo aquejaba y de los medicamentos que se encontraba consumiendo durante su tramitación.

Al efecto, no se señala en la demanda siquiera cuál sería la enfermedad psiquiátrica que aqueja al actor, ni los medicamentos que consumió durante la tramitación de la investigación, siendo el mismo quien solicitó esta investigación, el día 2 de junio de 2017, al Decano de la Facultad de Ciencias Sociales, con el objeto de esclarecer las imputaciones, que en su contra, formuló la Coordinadora de Estudiantes de Periodismo, en publicación de 1 de junio del mismo año, como consta de la Resolución que instruye la investigación, Resolución UDEC N°2017-066-2 de 8 de junio de 2017, sin perjuicio que igualmente fue solicitado por el Director del Departamento de Comunicación Social y sin que fuese, entonces, solo su empleador quien discrecionalmente lo sometió a esta investigación, respecto de la cual no consta ninguna declaración de interdicción que haga presumir que hubiese sufrido alguna alteración mental que perturbase su capacidad para comparecer en la misma investigación que él solicitó y sin que aparezca que, de esta forma, se violentó su integridad física o psíquica, debiendo ser descartado tal argumento y siendo rechazada la acción de tutela en esta parte.

El que los hechos que se invocan para configurar la causal de despido no sean ciertos, ni que constituyan un incumplimiento contractual de naturaleza alguna, son argumentos que deben ser considerados para la calificación del despido como indebido o no, acción subsidiaria, y que no se relaciona por sí solo con esta acción principal de tutela de derechos fundamentales que tiene por objeto determinar si algún derecho fundamental del trabajador se violentó con ocasión de su despido. Si los hechos son falsos o no constituyen la causal se deberá declarar el despido como indebido, mas no por eso se trata de un despido vulneratorio, figura que corresponde a una calificación jurídica distinta.



Ahora, que los hechos que se invocan para su despido no fueran materia de la investigación administrativa, ni de sus cargos, tampoco es un asunto que sea de relevancia para la determinación de un despido vulneratorio de derechos, porque ello solo podría dar lugar a una investigación en que no se respetase el derecho al debido proceso, derecho que no está protegido en el artículo 485 del Código del Trabajo, y que por esta sola razón, en esta acción, debe ser rechazado como argumento para acceder a la acción de tutela laboral.

Finalmente, que por invocarse hechos falsos que se utilizaron por el empleador para despedir al trabajador se le haya provocado un estado depresivo, como una vulneración del derecho a su integridad psíquica y física, debemos asentar que este derecho de violencia cuando estamos frente a una agresión injusta o ilegítima, y no puede pensarse que frente a una denuncia de acoso sexual en contra de un docente, dada la gravedad de la situación, el empleador no pueda adoptar ninguna medida. Obviamente resulta proporcional y justificado que, a lo menos, instruya una investigación al respecto.

Entonces, que terminada la investigación, el empleador decida despedir al trabajador porque concluyó que incurrió en la causal que le imputa, se trata de una conducta lícita, que la ley no la califica deónticamente como prohibida y que corresponde al ejercicio de una facultad reconocida legalmente, conducta que, además, se encuentra adscrita al ámbito protegido de su derecho fundamental relativo a su poder de mando en la empresa, parte de su derecho de propiedad. Así, solo en el caso que este despido restrinja desproporcionadamente derechos fundamentales estaremos ante una colisión de derechos y obviamente si el legislador contempló una acción para el caso que el despido carezca de justificación, contemplada en el artículo 168 del Código del Trabajo, es porque no considera que por este solo hecho se violenten los derechos fundamentales del trabajador en la forma que lo exige el artículo 485 del Código del Trabajo, debiendo rechazarse la acción de tutela fundada en esta hipótesis, ya que el término de la relación laboral por una causal que establece la ley, si bien, puede llegar a afectar la integridad psíquica y física del trabajador, lo hace en la medida de la normalidad y carece de la entidad suficiente para afectar el contenido esencial del derecho que se denuncia. Al respecto, la conducta del despido sin causa real, que se le imputa al empleador, aunque pudo hipotéticamente provocar un daño intelectual o físico al demandante, no corresponde a la intención ilegítima

y protegida constitucionalmente de herirlo deliberadamente en su derecho a la integridad psíquica o física.

Es más, su propio informe pericial psicológico confirma estas aseveraciones ya que su detrimento físico, daño hepático crónico y encefalopatía, es diagnosticado después de la denuncia de que es objeto y que da inicio a la investigación, que no corresponde a su empleador. Lo mismo su daño psicológico al consultar en junio de 2017, fecha de inicio de la investigación por la denuncia de un tercero, distinto de su empleador, relacionándose en las conclusiones periciales su sintomatología como su diagnóstico de trastorno de adaptación con las acusaciones de acoso sexual que finalmente tuvieron por consecuencia el despido. Lo mismo que explica el perito en su declaración ante el tribunal al indicar que al enfrentar las acusaciones de acoso es que comenzó a tener problemas físicos y emocionales. Lo mismo se describe en su certificado médico de 16 de noviembre de 2018, ya que siendo su despido en el mes de junio de ese año, ya en enero del mismo se descompensó por problemas laborales, iniciando su tratamiento por daño hepático crónico y encefalopatía, continuando en febrero del mismo año con anorexia, ictericia y desorientación, siendo su daño crónico y afectado por problemas psíquicos. Con lo que puede concluirse que su afectación psíquica y física fue con antelación a su despido en junio de 2018, al parecer iniciarse las denuncias en su contra, que no provinieron de su empleador. Estas denuncias, fueron sin una investigación previa, pero trascienden a su empleador ya que provienen de terceros, como consta del pantallazo de publicación en Instagram del 2 de noviembre de 2017, en que se acusa al actor de “ACOSADOR”, añadiéndose que se trata de un profesor y escritor de la carrera de Periodismo que acosa sexualmente y hostiga sistemáticamente a mujeres estudiantes que cursan sus ramos, invadiendo el espacio privado y realizando comentarios machistas y sexistas, y de la Declaración de la Coordinadora de Periodismo UDEC, publicada en Facebook, de 3 de noviembre de 2017, quienes son las que aseguran que las mujeres constantemente eran víctimas de sus acosos e insinuaciones, como la denuncia en portal de estudiantes “Metacritica” de 3 de noviembre de 2017, que se refiere a lo mismo.

En suma, las denuncias, que dieron lugar a sus problemas de salud, fueron iniciadas por terceros, cumpliendo su empleador con solo investigar las mismas, a propuesta del propio trabajador, y decidiendo su despido al determinar que incurrió en la causal de incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales. Decisión



que no aparece como ilegítima en sí misma, ya que corresponde a una facultad legal, y que, si bien, pudo provocar un daño psíquico y físico en el actor, como cualquier despido, carece de la entidad suficiente para ser considerado como vulneratorio de derechos. Así las cosas, corresponde también rechazar la demanda en esta parte.

5.2. Derecho a la vida privada y a la honra

Se denuncia como conculcado este derecho fundamental, por una parte, por fundarse el despido en hechos falsos y que no fueron materia de cargo en la investigación administrativa, dejándosele en la indefensión al trabajador. Como ya dijimos, ello dice relación con la calificación del despido como indebido, sin que si fueron o no materia del cargo en la investigación los hechos por los cuales se le condena tenga alguna incidencia en la causa, ya que el derecho al debido proceso no se encuentra protegido por este procedimiento de tutela laboral, según lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo.

Por su parte, con relación al derecho a la honra, según don Enrique Evans en su obra *“Los Derechos Constitucionales”*, Tomo I, Editorial Jurídica, Tercera edición, año 2004, la Constitución asegura el respeto a la honra de las personas y de sus familias, siendo ésta el conjunto de cualidades éticas que permiten que la persona merezca y reciba la consideración de los demás, estando el concepto vinculado estrechamente al buen nombre, la buena fama, al bien moral. Agrega que la honra se adquiere, se conserva y se enaltece cuando se vive con honor, que es la conciencia de que es preciso estar cumpliendo siempre, estrictamente, con las obligaciones personales, familiares y sociales y que el inciso final artículo 19 N°4 de la Constitución Política desarrolla en cierta medida el concepto de honra, ya que establece que la afecta la imputación de un hecho o acto falso o que cause injustificadamente daño o descrédito, pero señala a su vez que la sola imputación de un acto falso no constituye un atentado a la honra porque la equivocación o el error en lo ocurrido es posible en todo ser humano y ni la Constitución ni la ley pueden exigir obrar siempre con la verdad. Por ello remarca que estando la norma en la garantía de la privacidad, el hecho o acto falso imputado a una persona para afectar su honra debe, además, ser desdoroso, desacreditarle o comprometer esencialmente su buen nombre o la fama del afectado en su vida privada y pública.

La profesora Jessica Fuentes (Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX, Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre [pp. 141-

160], señala que el contenido de la honra es el prestigio, la buena reputación o fama, esto es, la consideración social de la persona que atiende a sus particulares características. Suele hacerse la distinción entre la honra y el honor. La honra es el crédito o prestigio que cada persona tiene en el concierto social o ante terceros y, el honor, es la autoestima o el aprecio subjetivo que la persona posee de sí. En el sistema constitucional nacional lo que encuentra protección es la honra, esto es, el aspecto externo de la personalidad y no su autoestima. En todos los ordenamientos jurídicos, los derechos a la intimidad y a la honra pueden, con su ejercicio, causar conflictos, colisiones o tensiones con otros derechos y, en cuanto derechos, son emanaciones de la dignidad humana. El derecho a la honra del trabajador es un derecho fundamental no específicamente laboral, sino atribuido a todas las personas, incluidos los trabajadores y que se convierten en derechos laborales por razón del sujeto (el trabajador) y de la relación jurídica en que se hacen valer (relación laboral). Agrega, que en términos generales puede afirmarse que la afectación al derecho a la honra se presentará como un desmerecimiento en la consideración ajena, como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien, o que fueran tenidas en el concepto del público por afrentosas. En consecuencia, cuando se alega tal vulneración de derechos por el contenido de la carta, ésta no constituye un atentado al derecho a la honra en cuanto impute ciertos hechos que fundan el despido, puesto que la invocación de las causales contempladas en los artículos 160 y 161 llevan implícita una valoración negativa de la conducta del trabajador que lo sustenta, ya que representan la medida disciplinaria de mayor fuerza que el sistema normativo entrega al empleador con base en su poder de dirección. Por el contrario, lo que sí puede darse con ocasión de la carta de despido es que se produzca la afectación si se utiliza un lenguaje que menoscaba o atenta contra la dignidad del trabajador o cuando ésta ha tenido cierta publicidad frente a terceros que ponga en riesgo la credibilidad de éste.

En el caso de autos, efectivamente, 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. Última conducta que le imputa el empleador y que el actor denuncia como manifiestamente infamante y denigrante.

Como se explicó, 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 lo que decide el despido, ya que la propia ley se lo exige en el artículo 162 del Código del Trabajo. Si podría producirse una afectación a la honra si el empleador utiliza un lenguaje que menoscaba la dignidad del trabajador o cuando la carta o su contenido tienen cierta publicidad frente a terceros que pongan en riesgo su credibilidad.

En el caso de autos, el empleador al acusarlo de acoso sexual no usó ningún lenguaje ofensivo o lesivo de su dignidad, ya que solo señaló que, a su entender, su incumplimiento quedó acreditado con la investigación administrativa, dando por establecido que el demandante incurrió en conductas que pueden calificarse como acoso sexual respecto de sus estudiantes, agravado por la superioridad jerárquica que detentaba. Si estas imputaciones fuesen por sí mismas lesivas de la honra, jamás podría imputarse ninguna causal de caducidad del contrato de trabajo porque todas lesionarían derechos. Por lo demás, sean acertadas o incorrectas las conclusiones derivadas de la investigación administrativa, el empleador obró de forma justa al determinar el despido del actor solo una vez finalizada tal investigación, según lo que él mismo logró establecer. En consecuencia, la imputación de los hechos no resulta de provocar injustificadamente descrédito al trabajador y, por ende, la carta de despido en sí misma no puede considerarse como lesiva de su honra.

Que el solo proceso de investigación sea vulneratorio de derechos al haber sido objeto de una persecución política por haber escrito una obra literaria, que obtuvo el Premio del Consejo Nacional del Libro y la Lectura 2006, premio estatal que permitió su publicación, como que pidiera a sus alumnos que lo llamen por su nombre y por haberle dicho por Facebook a una alumna “*corazón*”, tampoco puede aceptarse, simplemente, porque ningún cargo se levantó en su contra por la existencia de su obra literaria y los otros cargos fueron investigados, dado que era lo que legalmente y administrativamente correspondía al existir denuncias graves en su contra.

En cuanto a que fuese pre-juzgado por la ciudad como un delincuente sexual, sin que previamente se haya hecho algún tipo de investigación ajustada a la ley, no existiendo antecedente alguno en sede penal que pudiera culpar al actor de algún ilícito, debemos aclarar: Primero, que tal imputación se refiere a hechos de terceros que no se vinculan directamente con el empleador y de los cuales no puede tener responsabilidad porque ninguna conducta delictual le fue imputada al trabajador. El que no exista una responsabilidad penal previa, declarada en una sentencia criminal, tampoco sirve porque no le fue atribuido ningún delito, como abuso sexual, sino que conductas de acoso sexual que no se investigan en sede penal y si la comunidad no distingue una de otras no es responsabilidad del empleador esta ignorancia.

Finalmente, en lo relativo a las declaraciones que habría difundido su empleador en los distintos medios de prensa y que lo menoscabaron frente a terceros, generándose en éstos la impresión que la investigación que se efectuó dio por establecidas conductas de acoso sexual por parte del trabajador, solo podemos concluir que efectivamente el empleador difundió un comunicado de prensa en el que se detalla:

“Concepción, 13 de junio de 2018. Tal como lo hemos señalado anteriormente, como Rectoría de la Universidad de Concepción, hemos asumido un compromiso irrenunciable con la transparencia en el quehacer universitario. En virtud de ello, informamos 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 de la Universidad de Concepción, el señor Rector, don Carlos Saavedra Rubilar, decidió poner término al contrato de trabajo del señor Matamala, medida de la que ya fue notificado.

En conjunto con la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, esta Rectoría seguirá trabajando con el personal universitario y las alumnas y alumnos a fin de avanzar hacia la construcción de protocolos y acciones tendentes a hacer de nuestra Universidad un espacio de desarrollo más humano y óptimo para todos y todas sus integrantes.

Rectoría
Universidad de Concepción”



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.

Con relación al resto de las publicaciones que se relacionaron con el demandante su despido, acompañadas por el denunciante, y consistentes en:

- Diario La Tercera, en su edición de 13 de junio de 2018: *“La Universidad de Concepción informó, mediante un comunicado, la desvinculación del académico de Periodismo Tito Matamala, luego de recibir denuncias en su contra por presunto acoso sexual. Luego de la 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 de la Universidad de Concepción, el señor rector Carlos Saavedra Rubilar decidió poner término al contrato de trabajo del señor Matamala, medida de la que ya fue notificado”*
- El dínamo.cl: *“Universidad de Concepción despide a profesor de periodismo por acusaciones de acoso sexual. Esto, luego de la investigación que realizó la fiscalía universitaria. A través de un comunicado, la Universidad de Concepción anunció que tras la investigación que se realizó al académico Tito Matamala Aburto por acusaciones de acoso sexual, la fiscalía universitaria finalizó su trabajo, el que estuvo dirigido a comprobar las denuncias realizadas en su contra. Una vez analizados los antecedentes y el informe desarrollado por la fiscalía de la Universidad de Concepción, el señor rector, don Carlos Saavedra Rubilar, decidió poner término al contrato de trabajo del señor Matamala, medida de la que ya fue notificado”. “Una vez que se dio por terminado el caso, junto a la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, la Rectoría se comprometió a seguir trabajando con el personal universitario y las alumnas y alumnos a fin de avanzar hacia la construcción de protocolos y acciones tendientes a hacer de nuestra universidad un espacio de desarrollo más humano y óptimo para todas y todos sus integrantes”.*



- Cooperativa.cl: *“U. de Concepción despidió a Tito Matamala tras investigación por acoso sexual”*. Publicado: Miércoles, 13 de junio de 2018. Autor: Cooperativa.cl; *“La casa de estudios confirmó la salida del escritor y profesor de periodismo tras una indagatoria interna. La Universidad de Concepción dio a conocer este miércoles, mediante un comunicado, el despido del profesor de periodismo de esa casa de estudios Tito Matamala, luego de una investigación interna. La decisión fue tomada luego de que la investigación de la Fiscalía universitaria entregara antecedentes concluyentes al rector Carlos Saavedra referentes a las acusaciones de alumnas por acoso sexual, las que mantienen tomadas las dependencias de la Facultad de Ciencias Sociales del plantel de la Región del Biobío. El rector Saavedra, abordado por Radio Cooperativa, no quiso emitir mayores detalles respecto a esta decisión. En el comunicado se señala que “una vez analizados los antecedentes y el informe desarrollado por la Fiscalía de la U. de Concepción, el señor rector decidió poner término al contrato de trabajo del señor Matamala medida de la cual ya fue notificado”. “En conjunto con la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, esta Rectoría seguirá trabajando con el personal universitario y las alumnas y alumnos, a fin de avanzar hacia la construcción de protocolos y acciones tendientes a hacer de nuestra Universidad un espacio de desarrollo más humano y óptimo para todas y todos sus integrantes”*.
- BioBio.cl: Nacional: Miércoles 13 junio de 2018 | Publicado a las 14:58. Actualizado a las 20:09: *“UdeC despide a profesor de periodismo tras acusaciones de acoso sexual. La Universidad de Concepción (UdeC) comunicó en la tarde de este miércoles el término del contrato de Tito Matamala Aburto, profesor de periodismo, tras acusaciones de acoso sexual en su contra. La casa de estudios expresó a través de un comunicado que el rector Carlos Saavedra tomó la decisión tras recibir los antecedentes de la fiscalía universitaria. La medida ya fue comunicada a Matamala, de acuerdo a lo señalado por la universidad. Este no es el primer despido de un profesor de la facultad de Ciencias Sociales. Ya había sido desvinculado en noviembre pasado el docente Andrés Latini, quien se desempeñaba como profesor de fotografía. Antes aun, en junio de 2017, se había conocido de una denuncia presentada ante la Fiscalía de Concepción contra tres académicos y un alumno por abuso sexual. Respecto al caso, la*



presidenta de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Concepción (FEC), Claudia Maldonado, celebró la decisión y aseveró que esto puede marcar un precedente para otras situaciones similares. En tanto, la agrupación Chao Acosadores, que organiza a estudiantes de periodismo de la UdeC, expresó que, pese a que era la decisión que esperaban, esta tomó demasiado tiempo”. “La investigación significó una espera innecesaria para las partes denunciantes, la que describimos como extenuante y revictimizante para quienes están involucradas”, “BioBioChile intentó contactarse con la jefatura de carrera para tener su versión sobre el término del contrato de Matamala, pero no se obtuvo respuesta”.

- Sabes.cl: *“Histórico profesor de la UDEC es desvinculado tras escándalo sexual”*. Junio 13, 2018. *“Fue uno de los docentes apuntados en los escándalos por acoso sexual en la carrera de periodismo de la Universidad de Concepción. Ahora la casa de estudios anunció que deja de ser parte del plantel universitario. A través de un comunicado la Universidad de Concepción anunció que fue sacado el profesor Tito Matamala, el cual fue investigado por la fiscalía de la casa de estudios penquista. Entregados los antecedentes el rector Carlos Saavedra tomó la determinación de despedir al docente. Aun así no se entregan mayores detalles en el escrito de lo determinado por las denuncias de acoso sexual por parte de estudiantes de periodismo. La Universidad de Concepción señala que seguirán trabajando con la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, el personal universitario y alumnos con el fin de avanzar hacia la construcción de protocolo y acciones a hacer de la casa de estudios un espacio de desarrollo más humano y óptimo”*.
- Sabes.cl: *Publicación de 14 de junio de 2018: “Rector de la UdeC habla sobre la salida de Tito Mtamala y señaló que hay otras investigaciones”*: *“... ahora la máxima autoridad se refirió a la situación públicamente en conversación con Sabes.cl. Existió una investigación por parte de la fiscalía de la universidad de Concepción la que emitió un informe que fue entregado al rector Carlos Saavedra. “la universidad tiene procesos muy claros para llevar adelante las investigaciones administrativas que en términos prácticos es un proceso de cerca de dos meses, en este caso se prolongó en forma excesiva por una secuencia de licencias médicas y al terminar el proceso, una vez que estuvo el informe del fiscal nosotros*



adoptamos una decisión en base a los antecedentes que allí se presentaron". "hay cinco investigaciones en curso, previas que vienen desde el mes de enero, están avanzadas estas cinco y esperamos durante el mes de julio que todos los plazos se cumplen allí para cerrar todos esos procesos". La casa estudio penquista ha trabajado en su protocolo para enfrentar casos de acoso sexual y también otras materias como las normativas para enfrentar estudiantes trans. Este viernes de hecho se entregará un avance respecto de la normativa que busca implementar la universidad de Concepción. "en lineamiento estamos trabajando en varios ámbitos, uno de ellos y una de las cosas más urgentes es la generación de protocolos de acción en caso de acoso sexual, violencia de género y discriminación, en lo cual hemos avanzado bastante, tenemos ya una propuesta en borrador para poder ser discutida, enriquecida con toda la comunidad académica", señaló Lucía Saldaña directora equidad de género y diversidad de la UDEC.

- *ADN RADIO.CL: "Universidad de Concepción despide a académico acusado de acoso sexual. Fue el rector Carlos Saavedra quien analizó los antecedentes y el informe de la fiscalía interna de la casa de estudio. La rectoría de la Universidad de Concepción informó que ante las denuncias de acoso sexual en contra de Tito Matamala Aburto, han decidido despedir al académico tras recibir los antecedentes y el informe de la fiscalía de esa casa de estudio. A través de un comunicado la universidad asegura que "hemos asumido un compromiso irrenunciable con la transparencia en el quehacer universitario" y por ellos precisan que "la fiscalía universitaria ha concluido la investigación". La Universidad de Concepción precisa que tras el análisis del informe, el rector Carlos Saavedra, "decidió poner término al contrato de trabajo del señor Matamala, medida de la que ya fue notificado". La rectoría de la casa de estudio enfatiza que "en conjunto con la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, esta Rectoría seguirá trabajando con el personal universitario y las alumnas y alumnos a fin de avanzar hacia la construcción de protocolos".*
- *24horas.cl: "UdeC desvincula a conocido docente de Periodismo denunciado por acoso sexual. La casa de estudios tomó esta determinación en consideración a las conclusiones de la Fiscalía que investigó el caso". 24Horas.cl TVN; 13.06.2018: "La Universidad de Concepción anunció la*



desvinculación de un profesor de la Facultad de Ciencias Sociales denunciado por acoso sexual. A través de un comunicado, la casa de estudios explicó que tomó la decisión tras conocer las conclusiones que la Fiscalía dio respecto a la investigación". "Una vez analizados los antecedentes y el informe desarrollado por la fiscalía de la Universidad de Concepción, el señor Rector, don Carlos Saavedra Rubilar, decidió poner término al contrato de trabajo del señor Tito Matamala Aburto, medida de la que ya fue notificado", expuso en el documento. También se reiteró el compromiso de la universidad en el trabajo destinado a la construcción de protocolos de acción en casos de acoso y abuso donde estén involucrados miembros del plantel como denunciados. Matamala Aburto es uno de los cuatro docentes sobre quienes se abrió un sumario administrativo y una causa en el Ministerio Público luego que la Coordinadora de Estudiantes penquista reuniera al menos 18 testimonios de jóvenes que los acusaban".

- *Revistapudu.cl: "UDEEC despide al docente Tito Matamala tras investigar denuncias por acoso sexual"; By Revista Pudú / 15 junio, 2018: "Uno de los principales logros de las manifestaciones feministas en el interior de la Universidad de Concepción fue conseguir dar celeridad a la investigación de las denuncias sobre acoso y abuso sexual ejercidas contra las estudiantes, docentes y funcionarias de la casa de estudios. Ver nota relacionada: UdeC Chillán marca fin de movilizaciones con actividad artístico-cultural. En ese marco, la rectoría de dicho centro tomó acciones ante las acusaciones que pesaban sobre el del docente de la Facultad de Periodismo, Tito Matamala Aburto, sindicándolo como acosador sexual. La máxima autoridad universitaria determinó su despido, fundamentándolo tanto en los antecedentes proporcionados por las afectadas, como por el informe emitido por la fiscalía de la institución, tras una investigación que tomó casi un año luego de que se conocieran 18 testimonios de estudiantes que relataron hechos de connotación sexual no consentidos por parte del profesor y tres otros docentes, dos de ellos desvinculados en 2017 y un estudiante que actualmente mantiene congelados sus estudios. Tal como versa el comunicado emitido para dar cuenta del procedimiento, el rector Carlos Saavedra "decidió poner término al contrato de trabajo del señor Matamala, medida de la que ya fue notificado". En el mismo documento, la rectoría volvió a exponer la intención de seguir trabajando en coordinación*

con la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, con la finalidad de avanzar en la construcción de protocolos triestamentales, es decir, que recojan las inquietudes del personal universitario y las alumnas, a fin de volver más seguros, justos y equitativos los espacios de participación de toda la comunidad educativa”.

- *Diarioconcepcion.cl: “Política: UdeC despide a profesor denunciado por acoso sexual”; Por: Javier Cisterna| 14 de Junio 2018: “Mediante una declaración pública liberada la jornada de ayer, la Universidad de Concepción comunicó que el rector de la casa de estudios, Carlos Saavedra, determinó poner fin al contrato del docente de la carrera de Periodismo Tito Matamala, sobre quien pesaba una serie de denuncias por acoso sexual al interior del plantel”.*
- *Diario Concepción: 14 de diciembre de 2018: mediante una declaración pública liberada la jornada de ayer, la universidad de Concepción comunicó que el rector de la casa de estudios, Carlos Saavedra, determinó poner fin al contrato del docente de la carrera de periodismo Tito Matamala, sobre quien pesaba una serie de denuncias por acoso sexual al interior del plantel. “tal como lo hemos señalado anteriormente, como rectoría de la universidad de Concepción, hemos asumido un compromiso irrenunciable con la transparencia en el quehacer universitario”, comienza firmando el documento oficial. “en virtud de ello, informamos que luego 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 comprobar las denuncias realizadas en su contra”. una vez analizados los antecedentes y el informe desarrollado por la fiscalía de la UDEC, el señor rector, don Carlos Saavedra Rubilar, decidió poner término al contrato de trabajo del señor Matamala, medida de la cual ya fue notificado”, cierra el escrito.*

Si leemos cada una de estas noticias, podemos concluir que provienen de terceros, que no son el empleador, y que todas se afincan en el mentado comunicado de la universidad, de fecha 13 de junio de 2018, que, si bien, proviene del empleador, no menciona que el denunciante incurrió en alguna conducta de acoso sexual. Por lo que las conclusiones a que llegan los medios de prensa son de su propia autoría, sin que el empleador pueda hacerse responsable de lo que

entienden o no cada uno de los periodistas que publicaron la noticia al leer un texto, ni del conocimiento anexo que pudiesen poseer de las circunstancias que rodean las denuncias contra el actor, ya que tales conclusiones no emanan del empleador. Los únicos dichos que profiere el empleador, a través de su Rector, se refieren a que la universidad tiene procesos para las investigaciones administrativas que duran acerca de dos meses y que en el caso del denunciante se prolongó ésta por una secuencia de licencias médicas, adoptando una decisión en base a los antecedentes que se presentaron en la investigación, sin que nada más agregase al respecto y sin que, entonces, haya vulnerado de alguna forma la honra del actor al referirse a su comportamiento en forma específica, sino que únicamente siempre haciendo alusión a que existía una investigación y, en base a sus conclusiones, es que se decidió su despido.

En definitiva, como resultado de todo lo ya relacionado, solo podemos concluir que no existió alguna lesión a la honra del demandante en la forma expuesta en la demanda, debiendo ser rechazada ésta en esta parte.

5.3. Derecho al trabajo

En último lugar, con relación al artículo 19 N°16, transgresión a la libertad de trabajo y su protección, se debe precisar que en este derecho fundamental lo que se ampara constitucionalmente, tal como lo propone Enrique Evans de la Cuadra, en su obra "*Los Derechos Constitucionales*", Editorial Jurídica, tercera edición actualizada, Tomo 3, año 1999, pp. 10, es un derecho constitucional que habilita a toda persona para buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficios lícitos, vale decir, no prohibidos por la ley. Luego la garantía culmina con el derecho a elegir el trabajo con entera libertad y con acceso a una justa retribución. En su esencia, este derecho asegura que a nadie le será impuesto un trabajo y no solo juega en el ámbito privado, sino que también corresponde al Estado crear las condiciones para que el acceso al trabajo y el derecho al trabajo se cumplan efectivamente en el medio social.

Así las cosas, no puede sostenerse que el empleador vulneró tal derecho con el solo despido, ya que la carta que lo comunica y que efectivamente hace referencia a hechos de acoso sexual no es pública y el comunicado que le sigue no hace referencia a estas conductas, sin que la conducta del empleador diga relación con la imposibilidad que advierte el demandante de habersele privado de toda posibilidad de empleo en el ámbito universitario. Cuestión que, por lo demás, no ha sido acreditada ni siquiera con indicios. Además, la obligación de seguridad

contractual, a que hace alusión el denunciante, solo rige durante la existencia de la relación laboral entre las partes y no después que ésta termina, sin que los hechos que se alegan en la demanda digan relación con el contenido esencial de este derecho, debiendo solo por ello ser rechazada.

QUINTO:

6. ACCION CONJUNTA DE DAÑO MORAL

Evidentemente, habiéndose rechazado la existencia de una vulneración de derechos fundamentales en contra del actor, solo queda concluir que igualmente deberá ser rechazada la acción de daño moral que fue deducida como una consecuencia de aquello, al no existir ningún despido vulneratorio en tal ámbito.

B. ACCION SUBSIDIARIA DE DESPIDO INDEBIDO

SEXTO:

7. LA CARTA DE DESPIDO DEL DEMANDANTE

La respectiva carta de despido del actor, de fecha 12 de junio de 2018, 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 afina 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: “que, sin perjuicio del informe y de las conclusiones a que arriba el Sr. Fiscal, que este Rector comparte en la forma que se dirá y 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: invadir el espacio y los límites de la otra persona de manera no necesaria, con objetivos o connotaciones sexuales; contacto físico o acercamiento físico excesivo, deliberado, no solicitado ni consentido por la víctima; mensajes, llamadas, notas, emails, con contenido sexual, invitaciones persistentes para participar en actividades no exclusivamente académicas, las que, como se ha dejado claro, no son deseadas por parte de la víctima y que son inapropiadas; hacer regalos personales; mirar a alguien de arriba abajo, de manera sexualizada,*



sin su consentimiento, comentarios sexuales sobre el cuerpo y que, además resultan en menoscabo de sus estudiantes, especialmente, de sexo femenino”

Estos comportamientos se ven agravados por la relación de superioridad jerárquica que el profesor Matamala siempre trató de encubrir con un trato horizontal, como queda de manifiesto en el expediente de investigación”.

7.1. Hechos de la carta de despido que justificarían el despido del actor

Consecuencialmente, según lo descrito en la propia carta de despido redactada por el empleador, debemos estarnos en esta acción a los hechos 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.

En este escenario, no debemos olvidar lo dispuesto en el artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo, que prohíbe al empleador alegar en el juicio hechos distintos que los contenidos en la carta de despido como justificativos de éste. Por ende, solo podemos estarnos a los hechos que señala la misiva respectiva y no a otros.

En este escenario, primero, la Resolución en comento, que resuelve, y aprueba, por el Rector, la investigación respectiva, ordenando poner término al contrato de trabajo del actor, solo señala, en lo pertinente, que da 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: invadir el espacio y los límites de la otra persona de manera no necesaria, con objetivos o connotaciones sexuales; contacto físico o acercamiento físico excesivo, deliberado, no solicitado ni consentido por la víctima; mensajes, llamadas, notas, emails, con contenido sexual, invitaciones persistentes para participar en actividades no exclusivamente académicas, las que, como se ha dejado claro, no son deseadas por parte de la víctima y que son inapropiadas; hacer regalos personales; mirar a alguien de arriba abajo, de manera sexualizada, sin su consentimiento, comentarios sexuales sobre el cuerpo y que, además resultan en menoscabo de sus estudiantes, especialmente, de sexo femenino. Estos comportamientos se ven agravados por la relación de superioridad jerárquica que el profesor Matamala siempre trató de encubrir con un trato horizontal, como queda de manifiesto en el expediente de

investigación. A partir de dichas conductas, aparecen también para las estudiantes consecuencias tales como sensación de intimidación y de estar siendo presionadas, justificaciones y minimizaciones de lo que ocurre, sentimiento de impotencia, indefensión aprendida, puesto que creen que no pueden hacer nada ante la situación, sentimientos de humillación, culpa y vergüenza, incapacidad para contar lo que estaba ocurriendo, entre otros. Así las cosas, el profesor Matamala incurrió durante la duración de su relación de trabajo con la Universidad de Concepción, en reiteradas conductas constitutivas de acoso sexual, que se estiman graves para quebrar la confianza que debe existir en una relación de trabajo y que son de suficiente entidad para ponerle término.

Es decir, esta resolución solo reproduce lo mismo que señala la carta de despido, en cuanto a que las conductas que califica como acoso sexual y de que acusa al trabajador son:

- Invadir el espacio y los límites de la otra persona de manera no necesaria, con objetivos o connotaciones sexuales;
- Contacto físico o acercamiento físico excesivo, deliberado, no solicitado ni consentido por la víctima;
- Mensajes, llamadas, notas, emails, con contenido sexual;
- Invitaciones persistentes para participar en actividades no exclusivamente académicas, las que, como se ha dejado claro, no son deseadas por parte de la víctima y que son inapropiadas;
- Hacer regalos personales;
- Mirar a alguien de arriba abajo, de manera sexualizada, sin su consentimiento;
- Comentarios sexuales sobre el cuerpo y que, además resultan en menoscabo de sus estudiantes, especialmente, de sexo femenino.

Para ello, según la Resolución UDEC N°2018-091-2, corolario de la investigación administrativa, se consideraron testimonios que se incluyen en la investigación y en la resolución, como:

1. Los dichos del testigo de iniciales L.F.V., que a fojas 108, dice en parte de su declaración; "Lo que sí era muy notorio era la forma en que se quedaba mirando a mis compañeras, era un aspecto muy raro de su comportamiento, saludaba a las mujeres y se quedaba mirándolas fijo de una forma incómoda....las miradas que se notaban eran directas y con una connotación no natural del profesor alumna".

2. Los dichos del testigo de iniciales H.M.S. a fojas 109 preguntado acerca del trato del profesor con los estudiantes declara: "Era cercano, pero tenía más cercanía con las personas que habían cursado el electivo Taller Literario que él dicta, y en general esas personas eran más mujeres que hombres. Hacía revisiones obligatorias de los trabajos, es decir, había que ir a su oficina a revisar los trabajos personalmente, en lo personal no me seducía mucho esa idea, pues no soy de quienes reclaman y esas cosas, pero si uno no iba, él ponía nota mínima".

3. Los dichos de la testigo de iniciales T.O.C. a fojas 110 declara; "él siempre hace la invitación de que tiene una biblioteca así que cualquiera le puede pedir un libro. Entre los alumnos se le trata no de manera formal, sino que como él establece esta relación más informal, se le trata de esa forma".

4. Los dichos de la testigo de iniciales Y.V.C., que a fojas 111 declaró "Era un trato cercano y bastante amable. No le gustaba que le dijéramos profesor, sino Tito, pero era un trato sólo amable, nunca me pidió nada que se pudiera malinterpretar".

5. Los dichos de la testigo de iniciales N.T.C., quien a fojas 112 declaró "Él se acercaba mucho más a las alumnas, de hecho yo lo tenía en redes sociales, pero solo por temas de literatura...él era siempre mucho más cercano a las mujeres que a los hombres".

6. Los dichos del testigo de iniciales G.I.M. quien a fojas 113, declaró "Tiene preferencia por las compañeras, pero nunca he visto nada extraño. He escuchado que les pone notas mejores a las mujeres y más si son bonitas es claro su trato preferente...".

7. Los dichos de la testigo de iniciales R.J.M., quien a fojas 120 y 121, declaró "él es respetuoso, pero igual da la posibilidad de ser el profesor en que uno puede confiar, se muestra como de ese tipo, pero solo las personas de confianza son mujeres, a esas personas les regala libros, etc. En su oficina es permisivo, pero solo con mujeres, pero ojo, sólo con algunas, hay compañeras a las que les tiene muy buena y con las que tiene una especie de círculo de confianza y otras con las que mantiene distancias. Esto no dice relación con el buen desempeño solamente sino más se trata de un criterio que diría relación con lo atractiva que le puede parecer una persona, pero dentro de esto, son siempre mujeres delgadas. En cuanto al trato a las mujeres las trata de tú, a los hombres de Ud.", "Ocurría mucho el hostigamiento, todos percibíamos que si él se fijaba en

una estudiante, le hace reiteradas preguntas. Era como que se obsesionaba con una persona. Otra cosa que hacía siempre era que miraba de una forma muy avezada el cuerpo de las estudiantes, es decir, miradas de connotación sexual" y finalmente agrega; "Otro medio que empleaba el profesor de contacto con nosotras era el Facebook. Una práctica constante es que él enviaba invitaciones solo hacia mujeres. Si un hombre lo agregaba a él, el aceptaba, pero tratándose de mujeres él tomaba la iniciativa a la hora de agregar".

8. Los dichos del testigo de iniciales C.C.H., quien a fojas 122 declaró "En general con los hombres era un trato normal, pero en la sala se notaba su preferencia con mujeres, por ejemplo, sólo les hacía preguntas a ellas...Otra cosa son las miradas constantes a algunas de mis compañeras, a quienes las observa, les cede la palabra constantemente, etc. Y estas son las que cumplen con el prototipo de lo que pudiera considerarse como belleza actualmente".

9. Los dichos de la testigo de iniciales R.V.C., quien a fojas 124, declaró "Las primeras críticas que recibió el profesor Matamala eran las expresiones obscenas que profería en relación al cuerpo femenino principalmente a la voluptuosidad de la mujer, expresiones que usaba en la sala de clases y eran por ejemplo la chiquilla tetoncita", "Hacía comentarios a mis compañeras en relación a su apariencia, pero lo que más destaca es la forma en que miraba, se quedaba pegado, y esto se acrecentaba cuando estábamos en su oficina, desviaba por ejemplo su mirada de manera muy notoria hacia el escote de las estudiantes." Finalmente, preguntada si se sintió acosada por el profesor Matamala contesta; "Sí, sobre todo en redes sociales todo el tiempo, pues a pesar que me hablaba sobre libros, su intención era distinta, el solo hecho que me dijese linda o corazón, daba a entender que su interés no era puramente académico y la forma en que me abordaba no era adecuada. Me contaba siempre historias tristes sobre su vida de que se sentía solo, cosas así, yo sentía lástima y le decía que no estuviera así."

10. Dichos de la testigo de iniciales L.C.T., quien a fojas 134 y 135, declaró "en general era muy cercano, era casi un estudiante más, generaba mucha simpatía, pero era en general respetuoso parecía incluso un poco tímido, sin embargo, hacía carretes en su casa a los que invitaba a la clase"; "Un día saliendo de la Facultad...él me invitó a almorzar...debo reconocer que me sentía honrada que el profesor se interesara en mis escritos. Después de almuerzo me invitó a su casa porque ofreció mostrarme libros. Me invitó a beber insistentemente...él se acercó a hablarme de mi compañera de nombre Stanka (quien se había

suicidio..) en la conversación yo me derrumbé puesto que con ella teníamos una relación muy cercana, en medio de esa conversación él se acercaba a mí y de pronto me pone una mano en la rodilla y su cara pegada a la mía.." y agrega "muchas personas me han preguntado porque no denuncié en su momento, la verdad es que me sentí muy culpable de lo que había pasado, me sentí súper idiota, de hecho pensé que todo lo que había dicho respecto de que yo escribía bien eran mentiras para intentar seducirme, de hecho nunca más volví a escribir. Me dio mucha vergüenza,... era una simple estudiante frente a un gran profesor y escritor"; "Pasé 15 años de mi vida pensando en que tal vez pude haber malinterpretado los hechos y tratando en mi mente de justificar estos hechos para trata de encajar(los) en mi cabeza, sin embargo, cuando veo el libro me percaté que su intención era seducirme y su fin con esta invitación no era otro sino embriagarme..."; "Un día saliendo de la Facultad él me abordó para preguntarme por los cuentos que yo escribía, él me invitó a almorzar, creo que al café Neruda, invitación que yo acepté. Debo reconocer que me sentía honrada que el profesor que era una especie de figura pública, me hablara y se interesara en mis escritos. Después del almuerzo me invitó a su casa porque ofreció mostrarme libros. Yo accedí a ir y me mostró todas las colecciones de libros, audios y todas las colecciones que tenía. Me contó de su afición por poner papelitos en los libros, etc. Me invitó a beber insistentemente, yo me rehusé pero luego acepté, sin embargo bebía muy poca cantidad. Él me insistía en que bebiera, mientras él lo hacía. De pronto se acordó que tenía que enviar un trabajo al Diario Crónica para el que él escribía y me pidió que lo acompañara y esto para mí era apasionante, pues se trataba de estar de cierto modo en el mundo de ese artista. Cuando terminó de hacer esto, yo estaba sentada en el sillón y él se acercó a hablarme de mi compañera de nombre Stanka, quien se había suicidado y era además la otra persona de quien el profesor había elegido para publicar. En la conversación yo me derrumbé puesto que ella y yo teníamos una relación muy cercana. En medio de esa conversación él se acercaba a mí, y de pronto me pone una mano en la rodilla y su cara pegada a la mía. Yo me alarmé puesto que no era algo que estaba esperando ni buscaba y le dije con voz fuerte que "*que estás tratando de hacer, me estás tratando de curar*". Él no fue capaz de decir nada. Yo me sentí muy mal porque me di cuenta que todo había sido una estrategia para intentar embriagarme y seducirme. Yo me puse de pie para irme, y él me insistió en que me quedara y me ofreció una pieza desocupada. Yo me encerré ahí y cuando



escuché que no había ruido, salí de la casa de Matamala y me fui. A esa hora ya era muy tarde. Yo en esa época vivía en Hualpencillo, cosa que él sabía, pero como era muy tarde, me quedé en el departamento donde había vivido Stanka con mis otras compañeras”.

11. Los dichos del testigo Claudio Jofré Larenas, Director del Departamento de comunicación social quien declara a fojas 161; "Él (Matamala) es una persona que trata de diluir la verticalidad en la relación profesor alumno, el por ejemplo trata de que los alumnos le llamen por su nombre y no profesor... “En cuanto a la relación con los estudiantes agrega "Es una relación cercana, el trata de romper un poco las barreras de una no que no sea tan rígido todo..."

12. Los dichos del testigo Sergio Hernández Osuna, Vicedecano de la Facultad de Ciencias sociales, quien a fojas 164, " Tito es muy cercano con los estudiantes, pero hay algo que yo le he dicho en muchas oportunidades y dice relación con el trato que él solicita de los estudiantes y que pretendiendo eliminar la asimetría o distancia que presupone la relación profesor alumno pide que le digan Tito y no profesor".

Por otro lado, según la investigación administrativa, los cargos fiscales de que fue acusado el trabajador fueron:

1. Que en su calidad de académico responsable de impartir las asignaturas de Producción e Interpretación Periodística, taller Literario y Guerras del Siglo XX en Chile, todos para la carrera de Periodismo de la Universidad de Concepción, 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, reconocidos por Ud, que le trate de “ Tú” y no de usted, y empleando en dicha conversación, la expresión “ corazón “ para referirse a ella.- La situación descrita, se encuentra circunscrita no en la relación entre dos adultos, sino en el marco de la relación asimétrica existente entre estudiante y docente, la que impide al estudiantado poder ejercer su derecho de exigir un trato que les asegure un proceso educativo depurado de elementos perturbadores y dañinos.- La conducta imputada obstaculiza el normal funcionamiento de la Universidad toda vez que genera repercusiones en el bienestar, tranquilidad emocional y libertad del alumnado de la carrera.

2. Que, en su calidad de académico del Departamento de Comunicación Social desde el año 1995, haber empleado en su libro “Pubis y otras Obsesiones “ publicado el año 2006, el nombre de la alumna de la carrera de Periodismo entre los años 2000 y 2004 – ambos inclusive -, doña Luisa Ximena Soledad Cabrera Toledo, incorporando al relato, además del nombre de esta y de la narración de una situación real ocurrida en su departamento con la alumna Cabrera Toledo, características físicas - como la descripción del uso de anteojos y la frente amplia-, y de identidad - como su procedencia de la ciudad de Puerto Montt y sus ensayos del Coro Universitario-, todos los que permitían individualizarla con toda precisión.- Lo anterior, sin contar con ninguna autorización por parte de Cabrera Toledo. La conducta imputada impide el funcionamiento académico normal de la carrera, toda vez que genera en el alumnado el fundado temor de verse expuestas, del modo que lo fue Cabrera Toledo, en alguno de los textos futuros a ser publicado por él.
3. Presentarse el día 3 de enero de 2018, en día y hora de su jornada laboral habitual, a prestar declaración ante fiscalía acompañado del abogado señor Andrés Cruz Carrasco, en condiciones físicas incompatibles con sus funciones universitarias, particularmente, en manifiesto estado de ebriedad, expresando en hálito alcohólico y comportamiento errático debidamente certificado por la Ministro de Fe y corroborado por que Ud. mismo sindicó como su abogado.- A causa de lo anterior, y en protección de sus derechos, de la dignidad y respeto de la función universitaria y de acuerdo con su abogado, la diligencia debió ser suspendida. El comportamiento infringe lo dispuesto en el artículo 26 letra b) del reglamento de higiene y Seguridad en relación con el artículo 85 letra a) del reglamento del personal de la Universidad de Concepción.

Por tanto, estos son los hechos que dio por establecidos el fiscal instructor de la investigación y que le fueron presentados al Rector para su conocimiento y resolución, lo que fue plasmado en la resolución UDEC N°2018-091-2, ya transcrita de 12 de junio de 2018.

Finalmente el Rector en esta resolución dio por acreditados únicamente el cargo N°1, desestimando, el cargo N°2, relativo a la obra literaria “*Pubis y Otras Obsesiones*”, haciendo presente que, si bien, en el curso de la investigación declaraba una ex alumna del señor Matamala individualizada en el libro, afirmando



que una parte de dicha obra correspondía en buena medida a un hecho real del acoso de la que fue víctima, no era menos cierto que toda obra literaria no puede ser en sí misma objeto de reproche, desde que la libertad de crear y difundir las artes está protegida por el orden constitucional. Por otro lado, con relación al tercer cargo, éste fue aprobado, pero al no contenerse en la carta de despido de 12 de junio de 2018, ninguna injerencia tiene como justificativo del mismo, sin que sea necesario referirse a éste, atendido lo dispuesto en el artículo 454 N°1, inciso segundo, ya citado.

7.2. Conclusión: ¿Cuáles son los hechos constitutivos de acoso sexual que se le imputan al trabajador y que justificarían su despido?

Antes de contestar esta pregunta, debemos tener presente que el propio Reglamento de Investigaciones Administrativas del empleador señala en su artículo 23 que ningún trabajador podrá ser sancionado por hechos que no hayan sido materia de cargos. Por tanto, solo podemos considerar los hechos acreditados como materia de cargo en la investigación y que fueron aprobados en la resolución final que decidió el despido del actor. Actos administrativos a los que hace mención la carta de despido.

Entonces, los hechos que el Rector, en el N°4 de la Resolución UDEC N°2018-091-2, da por establecidos y que se contienen en la carta de despido, calificados como un trato inadecuado de acoso sexual respecto de las estudiantes, y que dicen relación con ejecutar conductas consistentes en invadir el espacio y los límites de la otra persona de manera no necesaria, con objetivos o connotaciones sexuales; en contacto físico o acercamiento físico excesivo, deliberado, no solicitado ni consentido por la víctima; en mensajes, llamadas, notas, emails, con contenido sexual; en invitaciones persistentes para participar en actividades no exclusivamente académicas, las que, como se ha dejado claro, no son deseadas por parte de la víctima y que son inapropiadas; en hacer regalos personales; en mirar a alguien de arriba abajo, de manera sexualizada, sin su consentimiento y en comentarios sexuales sobre el cuerpo, con menoscabo de sus estudiantes, especialmente, de sexo femenino, quedan reducidos a los hechos contenidos en el cargo N°1 de la investigación, porque el cargo N°2 fue desestimado y el cargo N°3 no se contiene como hecho justificativo del despido en la comunicación respectiva.

Esto es, únicamente, podemos considerar, según la propia carta de despido como hechos que lo justificarían:

- 1- Que el docente le pedía al alumnado que lo llamara por su nombre y no por profesor;
- 2- Que le insistió a la alumna Rocío Valenzuela Cerda, por medio de chats de la red Facebook, tratarlo de “tú” y no de usted.
- 3- Que en dicha conversación empleó la expresión “corazón” para referirse a la misma alumna.

SEPTIMO:

8. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Con relación al acoso sexual de que se acusa al demandante para ponerle término a la relación laboral como hechos que fundamenta la causal invocada, debemos considerar que el Diccionario Jurídico Chileno define el acoso sexual como un delito que consiste en quien, en el ámbito de una relación estable laboral, docente o de prestación de servicios, solicita a otros favores de índole sexual, para sí o para un tercero, siempre que ello provoque en la víctima sentimiento de intimidación, hostilidad o humillación. (*Diccionario Jurídico - Económico. Yrarrázaval Covarrubias, Arturo. 2012*). El propio empleador, en la misma resolución, destaca que son elementos de una conducta de acoso sexual aquellas con connotación sexual y el Código del Trabajo, en su artículo 2, también lo califica como requerimientos sexuales. En su contestación, igualmente el mismo empleador señala que se define como una *conducta de naturaleza sexual o cualquier otra conducta basada en el sexo, no deseada por la persona que la recibe y que afecta a su dignidad al resultar ofensiva, hostil o amenazadora para ella*. El Comité de la CEDAW lo ha definido como un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. En el ámbito educativo, supone concretamente una conducta de contenido sexual o cualquier otra conducta basada en el sexo que no es bienvenida por la persona a quien está dirigida y directa o indirectamente está vinculada con decisiones que afectan las

oportunidades de educación de la persona, o se traduce en un ambiente educativo hostil, ofensivo o intimidante para la víctima.

La propia Corte Suprema en su Protocolo para denuncias de acoso sexual lo define como una manifestación de violencia de género, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial y establece que se entiende por acoso sexual el que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o más requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, que tienen el efecto de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo. Dichas conductas podrán consistir, entre otras, en las que se enumeran a continuación, las que podrán tener lugar dentro o fuera del lugar de trabajo:

- a. Gestos y piropos lascivos.
- b. Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales.
- c. Presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir.
- d. Acercamientos o contactos físicos innecesarios.
- e. Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
- f. Exhibición de pornografía.
- g. Requerir información sobre actividades de índole sexual.

Se considerarán comprendidas, asimismo, las acciones de hostigamiento laboral originadas o derivadas de conductas de acoso sexual.

OCTAVO:

9. ACOSO SEXUAL Y LOS HECHOS INVOCADOS PARA EL DESPIDO

Teniendo presente que el acoso sexual siempre involucra una conducta con connotación sexual, debemos discernir si los hechos que el empleador imputa al trabajador y que él mismo calificó de acoso sexual, según su propia investigación, son o no constitutivos de este tipo de acoso, ya que si lo son, obviamente, estaremos ante un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo del docente despedido.

Desde este prisma, si bien quedó acreditado en la investigación que efectivamente el docente le pedía al alumnado que lo llamara por su nombre y no por profesor, como el mismo lo reconoció en su indagatoria, este solo hecho no es por sí mismo una conducta a la que pueda imputársele per se un contenido sexual. Tanto así que en la investigación la testigo YVC, asegura que ello solo era

un trato cercano, amable, sin que le pidiese nada que se pudiese malinterpretar. La testigo LTC igualmente señala que en general el profesor era muy cercano, casi un estudiante más. Por su parte, el testigo Claudio Jofré Larenas agrega que era una persona que trataba de diluir la verticalidad en la relación profesor alumno, tratando que los alumnos lo trataran por su nombre y no por profesor, con una relación cercana y no tan rígida. Lo mismo asegura el testigo Sergio Hernández, al indicar que era muy cercano con los alumnos, pretendiendo eliminar la asimetría o distancia que presupone la relación con el profesor y pidiendo que le dijeren “Tito” y no profesor. En estos estrados la testigo doña Luisa Cabrera relató que el docente, quien fue su profesor, tenía una relación cercana con sus alumnos y sus clases no eran rigurosas, sin mantener una relación formal. Doña Rocío Valenzuela, también su alumna, atestiguó que tenía un buen trato con los alumnos en general y siempre era muy enfático en que no lo trataran de usted y don Fernando Venegas también señaló que siempre trató de desarrollar una horizontalidad con los alumnos, poniendo énfasis en que lo tutearan.

En suma, no podemos hablar de una intención sexual en el requerimiento del profesor para que sus alumnos lo trataran de “tu” y no de “usted” porque este trato era para todo el alumnado, hombres y mujeres, y su objetivo, tal como lo relatan todos los testigos, era para diluir el poder de mando del profesor sobre el alumno/a, intentando la inclusión de un trato horizontal, sin distinción, y sin que en ello pueda observarse como una conducta de connotación sexual o lasciva. Es más, en sus correos electrónicos de fojas 238 y siguientes de la investigación aparece que trata a sus alumnos de “muchachada plena”, “muchachos” y “amigos”, lo que da cuenta precisamente de la relación de trato cercano y horizontal que mantenía con sus alumnos, sin distinción.

En cuanto al segundo y tercer hecho de que se le acusa al docente, consistente en que le insistiese a la alumna Rocío Valenzuela, en conversaciones a través de la red social Facebook, que le tratase de “tú” y no de “usted”, en las conversaciones que se acompañaron de esta red social en la investigación, como parte del documento denominado “*Testimonios de acoso sexual y abuso sexual por parte de profesores y alumno de la carrera de Periodismo de la Universidad de Concepción*”, aparece una conversación, de fecha 27 de abril de 2015, entre la alumna y el docente demandante, en que en su primera conversación el docente le pide que no lo trate de usted, contestándole ella “*protocolo universitario*” y contestándole él “*pero conmigo no corre*”, para también en otra oportunidad, 11 de



mayo de 2015, ante la pregunta de ella “*se refiere a sus electivos?*”, contestarle “*sipoj*”, “*el del otro semestre no te lo puedes perder*” “*Y NO ME TRATES DE USTEDDDj*”, sin que se observe ningún requerimiento sexual en tales frases. Sobre todo teniendo presente que era una costumbre del docente, incluso en sus clases, públicamente, solicitar a todo su alumnado que lo tratase de TU y no siendo estos dichos más que una réplica de este comportamiento, que en ningún caso posee un contenido sexual, aun cuando se lean completas las conversaciones que mantuvo con la alumna, ya que la expresión “*corazón*” se la dijo el mismo 11 de mayo de 2015, a las 19:30 horas, iniciando una conversación como “*excelente tu trabajo de perfil, corazón*”, a lo que la alumna respondió “*Jjaj Bolaño es siempre una bendición académica Gracias*”. No existe reiteración de este apelativo de corazón en los mensajes de la investigación, sin que pueda tenerse por cierto aquello, pero entendiéndose que tal trato incomodó a la alumna, pudiendo calificarse de una conducta no adecuada o impropia para el trato formal o informal con ésta, pero cuyo contenido no alcanza a determinar un requerimiento sexual. Es más, en la misma investigación, doña Consuelo Emhardt al referirse a los chats con Rocío Valenzuela, admite que las expresiones que usaba el profesor con ella eran comunes en él, sin que, entonces, pueda calificarse aquella frase de acoso sexual, pero tampoco sin que deje de ser una conducta impropia con una alumna y que evidentemente le provocó molestia.

NOVENO:

10. NO EXISTE EL ACOSO SEXUAL DE QUE SE ACUSA AL TRABAJADOR, SEGÚN LOS HECHOS DE LA INVESTIGACION Y SU CARTA DE DESPIDO

En este contexto, dado lo relacionado precedentemente, solo podemos concluir que 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, sin que ni siquiera se haga necesario entrar a determinar si fueron rechazadas o no y cuáles fueron sus efectos. Tampoco, si el empleador no puede alegar en la causa hechos distintos de los contenidos en la carta de despido, menos puede acreditarlos por lo que toda las probanzas que se refieren a hechos distintos de los mencionados, resultan inanes y no pueden ser valoradas, tales como las declaraciones, en lo pertinente, de los testigos de la demandada doña Luis Cabrera, don Fernando



Venegas y don Mario Olave. Además, si no se acreditó tal acoso sexual podemos concluir, con los hechos que se le atribuyeron que se tenga por probado que el actor invadiera el espacio y los límites de la otra persona de manera no necesaria, con objetivos o connotaciones sexuales; ejecutara contacto físico o acercamiento físico excesivo, deliberado, no solicitado ni consentido por la víctima, mensajes, llamadas, notas, emails, con contenido sexual, invitaciones persistentes para participar en actividades no exclusivamente académicas, no son deseadas por parte de la víctima e inapropiadas, hiciera regalos personales, mirara a alguien de arriba abajo, de manera sexualizada, sin su consentimiento y efectuara comentarios sexuales sobre el cuerpo y que, además resultan en menoscabo de sus estudiantes, especialmente, de sexo femenino.

Se debe aclarar 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, sin que, además, pudiese sancionarlo por otros cargos, no pudiendo esta jueza estarse más que aquello, porque como se explicó el empleador no puede alegar en los juicios de despido ningún hecho que no se encuentre contenido en la carta de despido. Así, de ninguna manera pudo entrar a conocer el único hecho que aparece en la investigación como un presunto acoso sexual, cual fue el descrito por la estudiante de iniciales L.C.T, doña Luisa Ximena Cabrera Toledo, quien declaró en este juicio como testigo. Lamentablemente, sin que el empleador se hiciera cargo de ello en la investigación, ni en los cargos que le formuló al actor, ni en su resolución final en que decide el despido, ni menos en la carta de despido, existe la imposibilidad legal para este tribunal de conocerlo y juzgarlo, como podría suceder con otros hechos que tampoco fueron incluidos. Por otro lado, con relación a otras conductas del docente, como el empleador precisó en su carta de despido que el término de la relación laboral se debió a conductas no adecuadas calificadas como acoso sexual, inhibió igualmente a este tribunal de determinar que alguna de esas conductas poco adecuadas pudiese constituir la causal de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, ya que el mismo calificó livianamente de acoso sexual conductas que no lo eran, dejando de lado todo otro incumplimiento que pudiese haber sido juzgado por esta jueza.

Es responsabilidad del empleador el determinar los hechos por lo que decidirá el despido y cuando lo determina debe hacerse cargo de lo que concluye, ya que solo eso podrá alegar en el juicio. Por tanto, teniendo presente el momento



histórico que vivía y la importancia de las denuncias que se hicieron debió ser más prolijo con sus conclusiones en su carta de despido e investigación y si lo que pretendía era justificar el despido en conductas de acoso sexual debió fijarse bien de que acusaba al trabajador y de que lo absolvía porque, obviamente, no logró su objetivo, quizás pudiendo hacerlo, solo por su falta de acuciosidad, sin que siquiera haya podido dar cumplimiento a lo prometido a la comunidad universitaria en lo relativo a asumir una transparencia en el quehacer universitario para avanzar hacia la construcción de acciones tendientes a hacer de la universidad un espacio de desarrollo más humano y óptimo para todas y todos sus integrantes, como lo pregona en su comunicado de 13 de junio de 2018.

DECIMO:

11. DESPIDO INDEBIDO

En este contexto, no habiéndose acreditado los hechos de acoso sexual que se imputaron por el empleador para invocar la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, en la que se afina la justificación del despido, solo puede concluirse y declararse que este despido fue indebido.

Por ende, atendido lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo y teniendo presente que la relación laboral entre las partes tuvo una vigencia desde el 1 de junio de 1995 y hasta el 12 de junio de 2018, la demandada será condenada al pago de la indemnización por años de servicios por el máximo de once años, con el incremento legal del 80%, más la indemnización sustitutiva del aviso previo. Todas teniendo como base de cálculo una remuneración mensual de \$2.182.764.

UNDECIMO:

**12. ACCION CONJUNTA A LA SUBSIDIARIA DE DESPIDO INDEBIDO:
ACCION DE DAÑO MORAL**

En lo relativo a esta acción deducida en conjunto con la acción de despido indebido, ésta se funda en que se le causó este daño al actor al invocarse motivos falsos, injuriosos y difamatorios, lo que alteró su bienestar psíquico y físico, porque no se acreditaron los hechos de la investigación con el solo objeto de causarle daño y descrédito, difamándolo ante la comunidad académica, reproduciéndose lo que mismo que se alega para la acción principal en esta acción conjunta a la subsidiaria. Entonces, por iguales argumentos vertidos para rechazar en la acción principal esta acción de daño moral, se rechaza esta acción en esta parte de la sentencia.

FINALMENTE, ESTA JUEZA DECIDE:

- I. Que se acoge parcialmente el incidente de prueba ilícita, excluyéndose del informe reservado, acompañado como probanza documental N°8 de la demandada, en la parte que contiene el establecimiento de los hechos y las conclusiones del fiscal instructor, y la declaración de doña Camila Morandé, que no serán valoradas en este sentencia, sin costas, por motivo plausible para litigar.
- II. Que se acoge parcialmente la demanda deducida por don LUIS RODRÍGUEZ SAAVEDRA, en representación de don **TITO RENÉ MATAMALA ABURTO** en contra de la **UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**, representada legalmente por don CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, solo en cuanto se declara indebido su despido y se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones, rechazándose en todo lo demás:
 1. \$2.182.764 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$24.010.404 por indemnización por años de servicios.
 3. \$19.208.323 por recargo legal del 80% de la indemnización por años de servicios, según lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.
- III. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes del artículo 173 del Código del Trabajo.
- IV. Que no se condena en costas a la demandada al no haber sido totalmente vencida.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

Notifíquese a las partes por correo electrónico, si estuviesen registrados.

RIT T-373-2018

RUC 18- 4-0133419-6

Pronunciada por doña **VALERIA CECILIA ZUÑIGA ARAVENA**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción, a treinta de agosto de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

