

Puerto Montt, trece de marzo de dos mil veinte.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

Primero: Que la presente causa **RIT T-63-2019** se inició por denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido y cobro de prestaciones interpuesta por don **Jorge Rodrigo Abello Astete**, chileno, profesor, cédula nacional de identidad número 13.520.607-5, domiciliado en calle Regimiento N° 1321, Depto. 202, de la ciudad y comuna de Puerto Montt, en contra de su ex empleador **Patagonia College Corporación Educacional** (en adelante Patagonia College), RUT 65.153.807-6, representada legalmente por doña Carla Adelina Cárcamo Cárcamo, RUT 15.271.666-4, ambos domiciliados en calle Volcán Choshuenco S/N, sector Valle Volcanes, de la ciudad y comuna de Puerto Montt.

Expone que el 26 de febrero de 2018 comenzó a trabajar, con Sociedad Educacional Valle Volcanes Ltda., RUT. 76.061.157-3, con quienes suscribió contrato con fecha 05 de marzo del mismo año, sociedad que mantuvo la calidad de sostenedora del establecimiento educacional particular-subvencionado conocido como Patagonia College, de esta ciudad.

Luego de la entrada en vigencia de la Ley 20.845, los socios de dicha sociedad, formaron Patagonia College Corporación Educacional, otorgándose personalidad jurídica el 29 de noviembre de 2017.

El 20 de diciembre de 2017, el empleador original transfirió su calidad de sostenedor a la demandada, todo lo cual consta en anexo de contrato de trabajo de fecha 06 de marzo de 2018.

En razón de lo anterior y en virtud de anexo de contrato referido, su antiguo empleador es la demandada y la relación laboral tuvo una duración de 1 año y 2 días.

Las funciones que desarrollaba en Patagonia College, era la de “Docente de Lenguaje y Comunicación”. Además cumplía con la responsabilidad de ser profesor jefe del curso 7° básico “A” del establecimiento.

La jornada de trabajo era, como consta en cláusula quinta del contrato de trabajo y anexo suscritos, de 42 horas cronológicas semanales, distribuidas en labores pedagógicas, de extensión, consejo de profesores,



consejos técnicos, atención de alumnos y apoderados, perfeccionamiento y actividades extra programáticas, según cronograma que consta en contrato.

La remuneración era pagada mensualmente y conforme a la jornada de trabajo, la remuneración base mensual era equivalente a \$14.243 por cada hora de contrato, además del 15% de asignación de zona, más los haberes correspondientes por concepto de Ley 19.409 y otros haberes que la Ley de Subvenciones otorgue. Así las cosas, su remuneración mensual equivale a \$973.499.

Con fecha 20 de diciembre de 2018 y luego de haber sostenido durante dicho mes las reuniones de término del año escolar y coordinación para el año lectivo 2019, asignando cursos y jefaturas de los distintos niveles, lo cual daba muestras claras de su continuidad laboral en el establecimiento, con mucha extrañeza, el Director del Establecimiento Patagonia College, don Luis Águila, le entrega una “Carta de aviso de término de contrato de trabajo”, la cual indica que se determinó poner término al contrato de trabajo a contar del día 28 de febrero de 2019, por la causal del vencimiento del plazo fijado en el contrato de trabajo, contemplada en el artículo 159 del Código del Trabajo.

Sin embargo, dicha razón expuesta en carta de término es falsa, en virtud de los actos positivos efectuados por su empleador, tal como se narrará a continuación y se acreditará contundentemente en juicio.

- De la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido:

1.- Introducción: Como ya señaló, comenzó a trabajar para el Colegio Patagonia College, el 26 de febrero de 2018. Originalmente fue contratado con una carga horaria de 32 horas pedagógicas; lo que aumentó a la semana siguiente a 42 horas, esto a petición del Director del establecimiento, Sr. Luis Águila.

Durante dos semestres impartió clases de Lenguaje y Comunicación en sexto básico (A y B), séptimo básico, curso con el que se desempeñó como profesor jefe, segundo medio y tercero medio.

Antes de trabajar en el establecimiento anteriormente citado, se desempeñó como profesor del subsector de Lenguaje, durante ocho años consecutivos en otros establecimientos educacionales; además se ha



desempeñado como profesor adjunto en Universidad San Sebastián e Instituto Profesional Santo Tomás; instituciones en las que siempre ha obtenido excelentes resultados y evaluaciones, tanto por su jefatura directa como por parte de sus estudiantes.

Particularmente en Patagonia College, tuvo una excelente recepción por parte de los estudiantes a su cargo, así como sus apoderados, formando lazos mutuos de respeto y estima entre ellos y su persona.

En general, su evaluación del primer y segundo semestre por parte de la Unidad Técnica Pedagógica (UTP) de dicho establecimiento, fue buena; se destacó su capacidad para trabajar en equipo así como su “integralidad” para hacer las clases.

2.- De los actos de continuidad laboral: El miércoles 7 de noviembre de 2018, se les pidió asistir a una reunión en la oficina del director Don Luis Águila, con la presencia de la coordinadora académica del establecimiento Srta. Eneida Cárdenas, la Sra. Claudia Castillo, profesora de Lenguaje de octavo básico, primero y cuarto medio, y él, a propósito de la evaluación del plan lector que el colegio exigiría para el año lectivo 2019. Se les evalúa el plan lector como “excelente”, se toman en consideración los cambios propuestos, así como se destaca su forma coherente de evaluación. En dicha reunión se les felicita por la conformación del equipo y se sostiene por parte del Director que: “es la primera vez en mucho tiempo que el departamento de lenguaje funciona a la par y que se ha vuelto una preocupación menos para nosotros como administrativos”. Culmina señalando “que eso se debe a vuestra valía como docentes”.

Su colega profesora de lenguaje, doña Claudia Castillo agradece y pide la continuidad de profesores con los cursos; sostiene que niveles como el de tercero medio, a su cargo durante el año 2018, han pasado por demasiados profesores de lenguaje y que sería bueno para ellos que él siguiera haciéndose cargo de impartirles la asignatura. El Director sostiene que está en planes de ellos, hacerlo.

Luego de esta primera reunión, ya de fin de año y coordinación, se queda confiado, puesto que deduce que su desempeño como profesional ha sido bien recepcionado por parte de la dirección del colegio.



El jueves 13 de diciembre de 2018, para analizar el caso académico de un alumno del curso “Sexto b”, sostuvo una reunión, con la coordinadora Srta. Eneida Cárdenas y el Director, Sr. Luis Águila.

Al término de esa reunión, consultó al Director sobre la continuidad de los contratos para el próximo año. El Director lo mira y sonríe diciendo: “ el domingo “ y luego serio le dice: “Jorge, siéntate, conversemos...”. Le señala que es un profesor integral, que sus clases van más allá de entregar contenidos, pues se centra en las habilidades tanto académicas como blandas de sus estudiantes. Que coordinación académica lo había evaluado de manera excelente, que los apoderados en su gran mayoría están contentos con su desempeño, tanto en asignatura como en la jefatura, y que ha formado lazos profesor-alumno muy buenos con los estudiantes. Le dice además, que tiene una buena relación con sus colegas, que es una persona respetuosa y un buen profesional, cumplidor de sus obligaciones y que posee una excelente presentación personal. Luego sostiene que la Dirección del establecimiento, está evaluando darle la jefatura del cuarto medio 2019, decisión que lo hizo muy feliz debido a la cercanía que poseía con dicho curso. Le señaló que seguiría con ellos el próximo año pues era un buen trabajador. Se despidió y salió de la oficina.

Fuera de ésta, se cruzó con la inspectora general Sra. María Angélica Cordones, quien le pregunta cómo le fue (a propósito del caso del alumno). Luego de conversar sobre dicho tema, le comenta que preguntó sobre su continuidad laboral para el próximo año, que el Director ha señalado que sí y que habían tomado la decisión de otorgarle la jefatura del cuarto medio.

La Sra. Cordones manifiesta su alegría ante la noticia y le cuenta que ella, en una reunión sostenida con Dirección, había manifestado que el cuarto medio necesitaba un profesor jefe con su personalidad y preparación, que fuese firme, pero que también supiera entenderlos. Le afirma que ella, en dicha reunión, lo propuso como jefatura para el año 2019.

Se cierra el año académico y el martes 18 de diciembre, se dirige a la oficina de coordinación pedagógica, donde la Sra. Eneida Cárdenas, quien le pregunta sobre una actividad realizada por la Fundación “Todo Mejora”, en la que se desempeña como voluntario, y a la que ella en su calidad de particular había sido invitada; le comenta sobre la actividad, ella se excusa por no haber podido asistir y luego de eso le hace la siguiente pregunta: “Jorge con cuál de los dos sextos te llevas mejor, te pregunto esto puesto



que, debido a la carga horaria deberemos darte un séptimo 2019 a ti y el otro a Claudia”. Sostiene que con el sexto B. Le señala e informa que se le dará la jefatura de cuarto medio y las horas de lenguaje asociadas a este nivel, le pregunta por las horas relativas al taller de PSU y le señala que ese taller seguirá a cargo de su colega Claudia Castillo, nuevamente debido a su carga horaria. Se despiden y se retira del establecimiento, muy contento por la confirmación.

3.- Día de entrega de la comunicación de despido: El jueves 20 de diciembre los profesores jefes tenían destinado el horario de 8:30 a 11:15 am., para la entrega del informe anual de calificaciones, así como el de personalidad. Todo se desarrolla de forma normal y a las 11:30 am, decide subir a la sala de profesores a ordenar sus cosas y esperar cumplir con su horario de los jueves. En la sala de profesores se encuentra Claudia Castillo, profesora de lenguaje, Macarena Cárdenas, profesora de inglés, Carlos Avendaño, profesor de educación física e Hilda Montecinos, profesora de ciencias.

Pasado unos minutos, la secretaria del director, Sra. Alicia Cordones, le señala que el Director necesita hablar con él. Entra a la oficina y se percata que junto a él, está la sostenedora del colegio, la Sra. Carla Cárcamo; lo invita a sentarse y le expone lo siguiente: “Jorge, a pesar que eres un excelente profesional y un buen profesor, el colegio ha decidido no renovar tu contrato para el próximo año. Esto por reestructuración del departamento de lenguaje. Aquí está tu carta que señala que te estamos dando aviso antes del 30 de diciembre. A partir de ahora te libero de tus obligaciones”. Ante lo sorpresivo de dicha comunicación solo agradece la oportunidad y pregunta si debe firmarla; le afirman que sí, firma una copia, se la entrega, se queda con la otra, se despide y sale.

Va a la sala de profesores, le comenta a sus colegas y todos quedan afectados demostrando su enojo; el profesor Carlos Avendaño sostiene que es una falta de respeto que un día le digan una cosa y luego se desdigan de lo mismo.

Se retira y en el camino se encuentra con la coordinadora académica quien lo invita a su oficina y le pregunta por la comunicación entregada por Dirección. Le dice que no le han renovado el contrato para el año 2019 y ella muestra su sorpresa afirmando que su carga horaria estaba lista para el próximo año y que su jefatura ya estaba asignada. Sostiene que es muy raro



lo que ha sucedido y expresa que tiene sus sospechas que no ha sido una decisión del Director del establecimiento, sino que ha sido tomada por parte de los sostenedores. Que ella averiguará que pasó y le contará. Se retira del establecimiento alrededor de las 13:00.

4.- De las razones del despido. Vulneración de derechos fundamentales: Por la mañana del viernes 21 de diciembre recibe vía mensajería instantánea de texto, de parte de la profesora Claudia Castillo que dice: “Ayer conversé con Mister (el Director) y creo entender la decisión que tomaron otros. Me dejó entrever que viene alguien o pariente o amigo del sostenedor (Iván Vera) y tenían que hacer un puesto... Así es que esa es la razón de tu salida...me dejó en claro que no dependía de él”. Le agradece y se despide.

Durante la tarde de ese mismo viernes recibe por la misma vía un mensaje de la profesora de lenguaje de primer ciclo, Sra. Patricia Barría para contarle que habló con el Director del colegio y que sabe la verdadera razón de su no renovación de contrato; que es necesario hablarlo en persona. La llama por teléfono y le sostiene que entre otras cosas, el Director le comenta que la decisión no dependió de él, que fue una orden de los sostenedores por la siguiente razón que se expresa: “Este cabro se descuidó, en el último momento...alguien cercano al sostenedor lo vio con su pareja de la mano entrando a un antro gay”. A lo que la profesora mencionada contesta: “que por qué razón se hace caso de rumores y si así fuera qué tiene...Jorge nunca ha compartido aspectos de su vida privada y él es un caballero”. Dicho esto, el Director sostiene que lo que acaba de contarle es grave que no lo vaya a repetir y que su despido al suscrito le ha afectado mucho, porque le parece injusto, pero que obedecía a una decisión del sostenedor.

Tras lo expuesto, se vio profundamente afectado, pues naturalmente sintió que sobre su calificación profesional, se ha expuesto y fundado realmente el despido por motivos de su intimidad, de su sexualidad, sus sentimientos genuinos hacia su conviviente civil, lo cual transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación, así como conculca su esfera privada.

Posteriormente, fue informado y ratificado por otra ex colega, sobre la cual se reservará la identidad hasta la audiencia respectiva, quien



igualmente fue informada por el Director del establecimiento que su despido se debió a su orientación sexual.

Como indicio cierto, con fecha 23 de diciembre de 2018, fue publicado en el diario El Llanquihue el respectivo aviso de requerimiento de docentes, dentro de los cuales se encontraba el área de lenguaje y comunicación. Esto demuestra que no fue despedido por reestructuración del departamento de lenguaje como ha sido la excusa que se le ha presentado, ni porque los sostenedores necesitaban la plaza.

Claramente fue discriminado, tratado en forma desigual y en una clara transgresión de su vida privada, fundándose en estos antecedentes su despido, el cual resultaba ilógico a luz de todas las reuniones de coordinación, de planificación de planes lectores, de asignación de horas, cursos y jefaturas para el año 2019.

Cabe aclarar que en los hechos, se habla de sostenedor indistintamente a quien aparece en forma oficial, esto es, doña Carla Cárcamo, como quien en los hechos es el real sostenedor, don Iván Vera Mansilla, controlador de la red de Colegios Patagonia, lo cual incluso es un hecho notorio y público.

- En cuanto al derecho y la protección a la garantía de la no discriminación:

Si bien, la comunicación de despido hace aparecer una voluntad objetiva, que concuerda con lo pactado en el contrato de trabajo, claramente los actos propios del empleador y el Director del establecimiento, así como de la Coordinadora y Jefe UTP, entre noviembre y diciembre de 2018, daban cuenta claramente de la decisión de mantener el vínculo laboral, sobre el mes de término del contrato de trabajo.

En este orden de ideas, es claramente inconexo y además de incongruente solicitarle la planificación del año 2019, coordinarlo con la otra profesora de lenguaje del establecimiento, aprobar el plan lector propuesto por él, organizar la entrega de cursos por profesor y finalmente indicar que él asumía la jefatura de curso del IVº Medio del establecimiento educacional, además de las múltiples felicitaciones recibidas por el desempeño entregado y los logros obtenidos durante el año.



Además, se comunica por Dirección que el despido se debe a restructuración del departamento de lenguaje, cuando el establecimiento al pasar 3 días, publica un aviso requiriendo la contratación de un profesor de lenguaje y comunicación.

En el caso de autos, él es discriminado al producirse su despido por supuestamente haber sido visto por un cercano del sostenedor “tomado de la mano de su pareja entrando a un antro gay”, lo cual generó inmediatamente su salida del establecimiento.

La orientación sexual forma parte de la vida privada de cada ser humano y se encuentra amparada por la garantía de la no discriminación, y como tal cuenta con protección bajo el estándar internacional de los derechos humanos como derechos fundamentales protegidos por nuestra legislación, quedando así exento a las invasiones o agresiones abusivas o arbitrarias por parte de terceros o de la autoridad pública y menos por parte del empleador.

En el necesario examen de ponderación, se concluye que se está frente a una conducta discriminatoria, alterando las oportunidades e igualdad de mantención de su empleo respecto de sus demás colegas, por circunstancias ajenas a su capacidad laboral o por actos que no se relacionan con su capacidad o idoneidad, sino más bien encubren reales razones, que no son más que otras que su orientación sexual.

En el caso de autos, no existe proporcionalidad, puesto que lo ocurrido consiste en despedir o desvincular a un trabajador de las funciones que ha venido desarrollando durante el último año lectivo, a través de actos derechamente cuya justificación no es real e incluso no existe, que en virtud de sus propios actos se descarta, y que, realmente, radica en un motivo de discriminación expresamente prohibido por nuestro legislador laboral, de modo, que la decisión empresarial no sortea el test de proporcionalidad.

- Indemnización del daño moral:

Afirma que se ha producido un daño de orden extra patrimonial a su parte, quien ha sido diagnosticado con un “trastorno adaptativo ansioso-depresivo reactivo de origen laboral”, en virtud de las acciones desplegadas por su empleador y que significaron su desvinculación del colegio Patagonia College, por razones meramente discriminatoras.



Manifiesta que la extensión del petrium doloris es actual, ya que la conducta del empleador ha generado una sensación de persecución e inseguridad, que le ha provocado un constante estado de nerviosismo e insomnio; se vio en la obligación de recurrir a una consulta siquiátrica particular durante el mes de enero, asumiendo los costos de esto sin tener seguridad de encontrar trabajo. Se ha atendido con el Dr. Juan Pablo Apablaza quien le recomendó la asistencia sicológica y que asistiera al I.S.T. o a la institución de salud laboral a la que esté afiliado su empleador puesto que, sostuvo, que su cuadro ansioso-depresivo era responsabilidad de su actividad laboral. Sin embargo dicho consejo no lo ha seguido por miedo a que se entere la administración de su empleador y además por la necesidad de encontrar un nuevo trabajo. El profesional le dio medicamentos que ha tenido que costear por su cuenta y lo citó para estos meses, con un gasto que deberá asumir de forma particular.

Además con la sobrecarga sicológica, debió asistir a entrevistas de trabajo y por creer que seguiría desempeñándose para la comunidad educativa antes mencionada, perdió posibilidades de trabajo puesto que, la mayoría de las plazas en el sector educativo se completan antes de febrero de cada año.

- Indicios de vulneración de derechos fundamentales:

A fin de aplicar la regla del artículo 493 del Código del Trabajo, en virtud de la prueba que se rendirá en la oportunidad procesal respectiva, SS deberá tener presente los indicios señalados y argumentados por su parte, en la dictación de la sentencia, y que a modo de síntesis puede expresarse en los siguientes hechos y circunstancias:

1. Excelente evaluación del trabajo desempeñado por su parte durante el año 2018.

2. Diversas reuniones de coordinación y de planificación de planes lectores para el año académico 2019, realizadas durante los meses de noviembre y diciembre de 2018, sostenida por su parte con jefaturas de la demandada.

3. La asignación a su parte de horas, cursos y jefatura para el año 2019.



4. Notificación del término de la relación laboral con fecha 20 de diciembre de 2018, a dos días de haber sostenido reunión con coordinadora Sra. Eneida Cárdenas, donde se informa asignación de jefatura de cuarto medio y las horas de lenguaje asociadas a ese nivel.

5. Justificación del Director del término de su contrato y la no renovación basado en la supuesta restructuración del Departamento de Lenguaje.

6. Testimonio de doña Patricia Barría a quien el Director le comenta que la decisión de la no renovación del contrato no dependió de él, que fue una orden de los sostenedores por la siguiente razón que se expresa: “Este cabro se descuidó, en el último momento...alguien cercano al sostenedor lo vio con su pareja de la mano entrando a un antro gay”. A lo que se agrega que el Director sostiene que lo que acaba de contarle es grave que no lo vaya a repetir y que su despido le ha afectado mucho, porque le parece injusto.

7. El testimonio de otra ex colega, quien igualmente fue informada por el Director del establecimiento que su despido se debió a su orientación sexual.

8. Publicación en el Diario “El Llanquihue” con fecha 23 de diciembre de 2018, de aviso de requerimiento de docentes para la demandada, dentro de los cuales se encontraba el área de lenguaje y comunicación.

Como consecuencia de lo expuesto, solicita que se declare: 1.- Que la demandada Patagonia College Corporación Educacional ha vulnerado, con ocasión del despido, el derecho fundamental a la no discriminación infringiendo el artículo 2 del Código del Trabajo, respecto del docente Jorge Rodrigo Abello Astete; 2.- Que se condene a la demandada, al pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, esto es 6 a 11 remuneraciones mensuales, a razón de \$973.499 mensuales; 3.- Que se ordene el pago de la indemnización sustitutiva al aviso previo, contemplada el artículo 162 inciso cuarto del Código del Trabajo, por la suma de \$973.499 mensuales; 4.- Que se ordene el pago de la indemnización por años de servicio, contemplada el artículo 163 inciso primero del Código del Trabajo, por la suma de \$973.499 mensuales; 5.- Que se condene al pago del recargo contemplado en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, esto es un recargo equivalente al 50% sobre la base



de la de años de servicio, por la suma equivalente a \$486.750; 6.- Que se condene a la demandada al pago de la indemnización por daño moral ascendente a la suma de \$20.000.000 o lo que su US., determine por concepto de daño moral, con los mayores y mejores antecedentes con que cuente; 7.- Ordenar a la demandada Patagonia College Corporación Educacional, a formular disculpas públicas al demandante, mediante la publicación de 3 insertos de página completa en el Diario El Llanquihue, destacando su rendimiento profesional y compromiso en el trabajo del suscrito, o adoptar cualquier otra medida que US. estime idónea a la reparación de los actos lesivos; además de ello, de mantener una copia del inserto, con igual contenidos en sus redes sociales y página web del establecimiento, durante 6 meses; 8.- Que las sumas señaladas deberán pagarse con reajustes e intereses de conformidad a la ley; con reajustes, intereses y costas.

Segundo: Que la demandada contestó la demanda, solicitando su rechazo, con costas.

Indica que efectivamente el demandante prestó servicios para Patagonia College Corporación Educacional, en calidad de Docente de Lenguaje y Comunicación, mediante contrato de trabajo suscrito al efecto. Dicho contrato tenía una vigencia del 1 de marzo de 2018 al 28 de febrero de 2019.

Es efectivo que cumplía con la responsabilidad de ser profesor jefe del 7° básico A del establecimiento Patagonia College.

En cuanto a su jornada de trabajo, esta correspondía a 42 horas cronológicas semanales, las cuales eran distribuidas de la siguiente manera 42 horas cronológicas semanales en labores pedagógicas, labores de extensión, consejo de profesores, consejos técnicos, atención de alumnos y apoderados, perfeccionamiento y actividades extraprogramáticas establecidas por el empleador.

Su remuneración mensual correspondía a \$973.499, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

El contrato de trabajo terminó por la causal de “vencimiento del plazo fijado en el contrato de trabajo”, artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, mediante comunicación entregada en persona al actor el día 20 de



diciembre de 2018, la que se haría efectiva a contar del día 28 de febrero de 2019, según lo dispone el artículo 82 de la Ley 19.070.

- Hechos controvertidos:

Niega expresamente el hecho de haber convenido, ofrecido o propuesto al actor una continuidad laboral más allá de la fecha de vigencia del contrato de trabajo celebrado.

Niega asimismo, de modo categórico y expreso que de parte de alguno de los sostenedores del establecimiento o de su Dirección se hayan efectuado comentarios discriminatorios de ningún tipo respecto del actor, o de otra persona, particularmente, y para efectos de configurar la negación de los hechos contenidos en la demanda, niega que alguno de los sostenedores hayan señalado “Este cabro se descuidó, en el último momento... alguien cercano al sostenedor lo con vio con su pareja de la mano entrando a un antro gay...”, o haber sostenido alguna conversación de ese tipo.

En este punto resulta muy llamativo a lo menos, que todas las conversaciones previas que configuran los supuestos hechos y dichos discriminatorios, y que no tienen ninguna connotación de este tipo se hayan verificado por “mensajería de texto”, y luego los “dichos discriminatorios”, motivo de esta denuncia, se hayan hecho en persona o telefónicamente, de lo cual no hay constancia alguna. Resulta en este punto poco clara la denuncia de marras, ya que no señala con claridad quienes serían los autores de los dichos discriminatorios, en principio apunta a los sostenedores, y luego al Director del colegio.

La denuncia se fundamenta en dichos de terceras personas (supuestamente otros profesores, ex colegas del actor), sobre hechos o situaciones que involucran al establecimiento y al actor, pero en ningún caso se atribuye directamente que el denunciante haya sido sujeto directo de esos dichos por parte de los sostenedores, o que este haya percibido algún trato discriminatorio de cualquier orden mientras se mantuvo la relación laboral, muy por el contrario, el mismo denunciante reconoce el buen trato, y reconocimiento profesional a su labor por parte de su jefatura.

Niega que el despido del actor tenga la más mínima connotación relacionada con su intimidad, su sexualidad, o su situación de convivencia civil, es más en este punto deberá aclarar el actor si es efectivo si ha



celebrado el pacto de unión civil, y la fecha del mismo. Conviene al efecto en este punto hacer presente a S.S que el actor no acompaña al primer otrosí de su libelo de demanda documentos que den cuenta de vulneración alguna conforme al artículo 493 del Código del Trabajo.

Niega categóricamente la argumentación de la contraria en torno a los hechos y circunstancias que expone en la demanda en cuanto a motivaciones adicionales al mero vencimiento del plazo del contrato, la sociedad que representa nunca ha contratado, despedido, o condicionado la permanencia de un trabajador a consideraciones relacionada con su orientación sexual, raza, opinión política o cualquier otro criterio discriminatorio de aquellos definidos en el artículo 2 de la Ley 20.609.

- Del despido:

El despido se produce mediante comunicación escrita entregada al efecto el día 20 de diciembre de 2018, fundada en la causa del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo esto es “vencimiento del plazo convenido en el contrato”, el cual se haría efectivo a partir del día 28 de febrero de 2019, en virtud de lo establecido en el artículo 82 de la Ley 19.070 “...Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador...”.

En este punto conviene hacer presente a S.S igualmente que el marco normativo aplicable al caso del actor se encuentra contenido en el Título V, artículos 78 y siguientes del Estatuto Docente Ley 19.070, y que para efecto de la configuración del contrato del actor señala al efecto en su artículo 79 “... Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones: d).- Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo...”, en el caso del actor el contrato se sujetó a una de las formas de contratación contenidas en la norma transcrita, lo que era aceptado y conocido por el mismo al momento de su suscripción, siendo su término el cumplimiento del plazo, sin que de ello extraerse ninguna otra connotación, menos aún una tan abyecta como pretender un despido fundado en su orientación sexual o cualquier otro criterio discriminatorio.



Dicho despido entonces obedece única y exclusivamente a una causal del tipo objetiva, al verificarse simplemente el transcurso del lapso de tiempo establecido en el contrato, conocido y aceptado previamente por los contratantes, si bien es cierto el desempeño del actor fue el esperado por el establecimiento, se estaba planteando por la Dirección la necesidad de reestructurar el departamento de lenguaje y comunicación, lo que significó el despido del actor.

El despido del actor se ajustó en todo a derecho, fundado en una causal de tipo objetiva, y cumpliendo con las formalidades legales respectivas.

- Improcedencia del daño moral demandado:

El actor en su libelo pretende el pago de una indemnización por daño moral por la suma de \$20.000.000, lo que no es más que una forma de abultar las indemnizaciones a que tendría eventualmente derecho el actor.

Plantea a este respecto la improcedencia de este rubro indemnizatorio a propósito de la denuncia por vulneración de derechos fundamentales generada con ocasión del despido, ello toda vez que las indemnizaciones procedentes para el improbable caso de accederse a la demanda, se encuentran expresamente reguladas en el artículo 489 del Código del Trabajo, entre las que no se encuentra el “daño moral”, ello pues la sanción especial de 6 a 11 remuneraciones contenida en el artículo 489 cubre ese rubro indemnizatorio, no pudiendo acumularse ambas pretensiones.

- Sobre los indicios de la denuncia:

A su turno el demandante plantea en su denuncia los siguientes indicios:

a.- Excelente evaluación del trabajo desempeñado por su parte durante el año 2018: Esta situación de ser efectiva, per se no puede ser considerada bajo ningún respecto un indicio de vulneración en los términos del artículo 489 en relación con el artículo 493 ambos del Código del Trabajo, sino simplemente corresponde al cumplimiento de su labor profesional, lo que no es más que la conducta esperada de todo docente en cualquier establecimiento.



b.- Diversas reuniones de coordinación y planificación de planes lectores para el año académico 2019, realizadas durante los meses de noviembre y diciembre de 2018, sostenida por su parte con jefaturas de la demandada: Al igual que el caso anterior, no se percibe como esta situación, para el caso de ser efectiva, constituye un indicio -es decir un atisbo de vulneración- sino sólo a la programación del año lectivo, como ocurre en cualquier establecimiento educacional.

c.- La asignación a su parte de horas, cursos y jefaturas para el año 2019: Niega este hecho, y según se desprende del texto de la denuncia, al igual que los demás dichos constitutivos de la vulneración se fundan en dichos de pasillo emanados de terceras personas y no corresponden a dichos de los directivos del establecimiento o los sostenedores del mismo.

d.- Notificación del término de la relación laboral con fecha 20 de diciembre de 2018, a dos días de haber sostenido reunión con coordinadora Sra. Eneida Cárdenas, donde se informa asignación de jefatura de cuarto medio y las horas de lenguaje asociadas a ese nivel.

e.- Justificación de Director del término de su contrato y la no renovación basado en la supuesta reestructuración del Departamento de Lenguaje: No se observa como este hecho, puede reunir la condición de ser un indicio de discriminación fundado en la condición sexual del actor, no puede ser considerado como tal bajo ningún respecto; la justificación no les consta, y lo único efectivo es la reestructuración de Departamento de Lenguaje.

f. Testimonio de doña Patricia Barría a quien el Director le comenta que la decisión de la no renovación del contrato no dependió de él, que fue una orden de los sostenedores por la siguiente razón que se expresa: “Este cabro se descuidó, en el último momento...alguien cercano al sostenedor lo vio con su pareja de la mano entrando a un antro gay”; a lo que se agrega que el Director sostiene que lo que acaba de contarle es grave que no lo vaya a repetir y que el despido al suscrito le ha afectado mucho, porque le parece injusto: Al igual que lo indicado anteriormente, su parte niega categóricamente este hecho, el cual es falso y así se demostrará.

g. El testimonio de otra ex colega, quien igualmente fue informada por el Director del establecimiento que su despido se debió a su orientación



sexual: Niega categóricamente este hecho, máxime cuando ni siquiera se sabe de quién proviene, dejándolos en completa indefensión a su respecto.

h. Publicación en el Diario “El Llanquihue” con fecha 23 de diciembre de 2018, de aviso de requerimiento de docentes para la demandada, dentro de los cuales se encontraba el área de lenguaje y comunicación: Esta circunstancia no es más que el ejercicio de una facultad de empleador de reorganizar el establecimiento, más aún cuando nunca se le ofreció continuidad laboral al actor por parte de quienes son los llamados a tomar esta decisión de organización empresarial.

Insiste en que el sustrato fáctico, la síntesis de hechos contenidos en la denuncia, no alcanza ni siquiera para configurar la existencia de indicios. ¿Cómo su parte podría cumplir cabalmente con lo señalado en el artículo 493 del Código del Trabajo y explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, en este caso un despido generado a raíz del cumplimiento de una causal objetiva si los hechos en que se funda son del todo inciertos, y basados sólo en comentarios de terceros?.

En síntesis, el denunciante debe aportar los indicios suficientes de que el hecho lesivo existió, estándar probatorio que en la especie el actor no ha cumplido, por lo que necesariamente ha de rechazarse la demanda de tutela de derechos fundamentales.

- Inexistencia de actos vulneratorios, proporcionalidad y razonabilidad de las medidas adoptadas:

Tal como se dijo anteriormente, el término de la relación laboral se produjo sólo por la causal del artículo 159 N°4, esto es “vencimiento del plazo del contrato”, el cual fue comunicado oportunamente al actor con el cumplimiento de todas las formalidades legales al efecto; su despido se produce coetáneamente junto con otros docentes del establecimiento mediante la aplicación de idéntica causal a la del actor, sin que ninguno de ellos se haya sentido menoscabado por este hecho y ejercido acciones legales, y obedece exclusivamente a una decisión empresarial en orden a reestructurar el departamento de lenguaje, y disponer de la planta docente para el periodo académico 2019, de modo que la medida adoptada es absolutamente ajustada a derecho racional, y proporcional al texto del contrato de trabajo.



El actor sabía de la fecha de vencimiento de su contrato, y voluntariamente, no puede entonces ahora pretender una extensión del mismo, cuando ello nunca fue pactado o convenido tal y como se dijo precedentemente.

En el caso del actor se alude a supuestas motivaciones discriminatorias fundadas en razón de su orientación sexual, sin embargo no se precisa cuando habrían ocurrido dichos actos; lo cierto es que parece muy extraño que estos se hayan puesto de manifiesto sólo al momento de comunicársele el despido, sin que durante todo el año escolar (vigencia de la relación laboral) se haya denunciado hecho, acto o dicho alguno en este sentido, es más, al contrario durante el año escolar, según los dichos de la demanda se le reconoció su excelencia académica, siendo entonces muy contradictorio que esta situación de discriminación haya tenido lugar justo al momento del despido.

Asimismo, se alude según el texto expreso de la demanda que “el actor y su pareja habrían sido vistos por un cercano a los sostenedores en un antro gay”, sin embargo no se precisa cuando habría ocurrido esto, ni menos quién los vio, o si los sostenedores tuvieron conocimiento de este hecho de inmediato sólo al momento del despido, o con posterioridad a este hecho, esta vaguedad sólo busca tratar de sustentar la teoría de la contraria, e impide por ejemplo a su parte oponer una excepción de caducidad, pues del modo en que ha deducido la demanda, el acto de discriminación es uno sólo y es “el despido”; no puede entonces esgrimirse circunstancias previas como antecedente de conculcación, pues el hecho se agota en el momento del despido, según los propios dichos del actor.

De este modo, no existió acto vulneratorio alguno de parte de su representada, de sus sostenedores, directivos o docentes, sino sólo un despido fundado en una causal objetiva, sin ningún otro elemento de consideración sino el texto expreso del contrato.

- Negación de los hechos contenidos en la demanda:

Niega todos y cada uno de los hechos que no sean aquellos que se han reconocido en la contestación de la demanda.

Pide entonces que la demanda sea rechazada, con expresa condena en costas, pues no ha existido acto alguno de vulneración de ningún tipo, sino sólo el término fundado en la causal objetiva del artículo 159 N°4 del



Código del Trabajo, debidamente comunicada, cumpliendo con todas las formalidades legales.

Tercero: Que, en la audiencia preparatoria, se efectuó el llamado a conciliación, el que no prosperó, razón por la cual el Tribunal recibió la causa a prueba, fijando los siguientes hechos a probar:

1) Si, con ocasión del despido, la demandada vulneró el derecho a no discriminación del actor, por su orientación sexual.

2) Procedencia del pago al actor, de la suma que se demanda, por concepto de daño moral.

Cuarto: Que, en la audiencia de juicio, la demandante rindió los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Contrato de trabajo del actor, de 05 de marzo de 2018; 2) Anexo de contrato de trabajo y actualización, de fecha 06 de marzo de 2018; 3) Liquidación de sueldo del actor de noviembre de 2018; 4) Comprobante de feriado, de fecha 13 de diciembre de 2018; 5) Carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 20 de diciembre de 2018; 6) Copia impresa de página 7 de Diario El Llanquihue, de fecha 23 de diciembre de 2018; 7) Copia impresa de página 7 de Diario El Llanquihue, de fecha 24 de febrero de 2019; 8) Copia impresa de página 7 de Diario El Llanquihue, de fecha 03 de marzo de 2019; 9) Comunicado informativo Ley 20.845, de octubre de 2017, de sostenedores Red Patagonia College a padres, apoderados y comunidad escolar Patagonia College, suscrito por Iván Vera Mansilla; 10) Informe psicológico, de fecha 24 de junio de 2019, respecto del demandante, emitido por la psicóloga Paulina Pardo Sánchez; 11) Informe médico, de fecha 24 de junio de 2019, respecto del demandante, emitido por Dra. Vanesa España Díaz; 12) Informe médico, de fecha 25 de junio de 2019, respecto del demandante, emitido por Dr. Felipe Vilches Blanco; 13) Certificado de acuerdo de unión civil, de fecha 25 de junio de 2019, emitido por Servicio de Registro Civil e Identificación; y 14) Pantallazos de conversaciones vía mensajería en aplicación whatsapp, entre demandante y contacto “Claudia Castillo”, y “Paty Patagonia College”.

Confesional:



-Absolución de posiciones de don Iván Vera Mancilla, representante legal de la demandada, quien señala que su función consiste, entre otras, en dictar las directrices académicas, educacionales, operacionales e institucionales de los colegios Patagonia College, Alerce Cordillera, British y Patagonia Puerto Varas. Cumple la función de sostenedor del colegio Patagonia College. No conoce al demandante. Hay contratos a plazo fijo, en el colegio Patagonia había 4 casos, se cumplió ese mandato y a fin de año se procedió a dar cumplimiento al vencimiento del plazo. El despido del demandante fue determinado por el director; no fue un despido, se puso término al contrato pactado, que tenía plazo fijo. Participó del paseo de profesores de todos los colegios, de fin de año. No recuerda si al final de ese paseo se reunió con el Cuerpo Directivo del establecimiento Patagonia College. No recuerda si al día siguiente de ese paseo se produjo el despido del demandante.

Testimonial:

-Declaración de doña Claudia Castillo Carrasco, quien señala que es profesora de lenguaje en el Patagonia College desde hace 4 años. Conoció al demandante en el colegio, llegó en marzo de 2018. El demandante es una buena persona, un excelente profesional, con muy buen trato con colegas y estudiantes y se afiató bien en la sala de profesores. No hubo problemas con el demandante. A fines de 2018, en noviembre, los citaron al demandante y a ella a una reunión para ver el plan lector del año 2019; en esa reunión se les felicitó a ambos por el desempeño que habían tenido el año 2018, en esa reunión estaba don Luis Águila, director del colegio, y doña Eneida, jefa de la unidad técnico pedagógica. Con doña Eneida hablaron sobre quién no continuaría el año próximo y en esa conversación no surgió el nombre del demandante. El día después de un paseo que tuvieron como profesores de la red de colegios Patagonia, un día jueves, el demandante llegó a la sala de profesores y le contó que lo despidieron. En ese momento estaba Hilda Montecinos, Carlos Avendaño y Macarena Cárdenas. Estaban anonadados, no entendían las razones del despido. Cuando el demandante se fue, habló con el Director Luis Águila, para entender las razones del despido del actor; Luis Águila le dijo que la decisión no la tomó él, que no fue fácil para él; le dejó entrever que era una decisión del sostenedor. En marzo de 2019 surgió el rumor de que el demandante había sido despedido por su orientación sexual, porque es gay. Son rumores de colegas, en la sala de profesores. Patricia Barría, profesora de



enseñanza básica, le dijo que había tenido una conversación con Luis Águila, y que él le había confirmado lo que ella pensaba, que era por la orientación sexual del actor. A comienzos de abril de 2019, se reunió con el demandante; él le contó que había encontrado trabajo, que estaba bien; que en el verano no lo había pasado bien, porque tuvo un brote de varicela nerviosa, por estrés. Le dijo que se sentía un poco inseguro con su orientación por lo que había pasado en el colegio. Ella le dijo que pensaba que su despido se debió a su orientación sexual, por los rumores y porque no tenía otros antecedentes que no fueran profesionales. En el paseo de fin de año, siempre están don Iván o los otros dos sostenedores. En ese paseo, cuando se fue el grupo más grande, se quedó doña Carla, don Iván y don Luis Águila. El despido del demandante fue al día siguiente. Cuando vio al demandante en abril, estaba más gordo, con brotes de alergia nerviosa; le contó que estaba con una irritación en la piel; que estaba buscando tratamiento farmacológico porque se sentía muy mal consigo mismo. No hubo una reestructuración en el departamento de lenguaje; la colega que llegó en marzo se quedó con los cursos en los que hacía clases el demandante; no hubo cambio en el plan lector. Contra examinada, indica que no sabe cuál de los sostenedores dio la instrucción de no renovar el contrato del actor. Consultada acerca de en qué momento toma conocimiento que el demandante es gay, señala que no es una característica que el actor haya ocultado, era común ver a su pareja esperarlo en el estacionamiento los días miércoles que salían más tarde. En el mes de marzo se entregan a los profesores las cargas horarias, las que son definidas antes, por Dirección, UTP y por Inspectoría General. A otras personas tampoco se les renovó su contrato, recuerda a dos.

-Declaración de doña Patricia Barría Soto, quien señala que es profesora básica y hace 6 años trabaja en el Patagonia College. Conoció al demandante en marzo de 2018, cuando éste llegó al colegio. Estaban en el mismo departamento, el departamento de lenguaje. El demandante es un excelente profesional, siempre con buena disposición, admiraba su profesionalismo y calidad como persona, tenía muy buena relación con todo el personal del colegio. Se sabía que el demandante iba a continuar en el colegio; se le había confirmado su futuro curso y su carga horaria; dentro de las reuniones que había, el demandante estaba contento porque había sido confirmado. Un día, le contaron que despidieron a unas personas, que ya se sabía, y al demandante; para ella fue impactante. Al día siguiente habló con



el Director don Luis Águila; en esa reunión, le preguntó qué había pasado y el Director le dijo que el despido del actor fue por reestructuración del departamento de lenguaje; ella le preguntó si despidieron al demandante por su condición sexual, porque él es gay; él le contestó que “él no se cuidó, porque anduvo por el centro de la ciudad de la mano con su pareja y también lo vieron en un antro gay en Angelmó; ella le preguntó si él lo vió”, y él le respondió “que lo vió la gente que no debió haberlo visto”; ella le preguntó si fue algún sostenedor o los sostenedores y él no le respondió. Él le dijo que dos despidos le habían dolido, el de una parvularia y el despido del demandante. Se fue a la sala de profesores y ya estaba el comentario que había sido despedido por ser gay. El despido del demandante fue al otro día del paseo de los funcionarios. En abril de 2019 se contactó con el demandante y lo visitó en su casa; lo vio muy mal, había sido muy dañado; ella le dijo que su despido fue por su orientación sexual. Contra examinada, indica que en la época del despido del actor, no se le renovó el contrato a dos personas más, pero la diferencia es que con esas otras dos personas había reclamos de alumnos y apoderados, y no era sorpresa su despido, porque su desempeño no había sido bueno.

-Declaración de don Luis Águila Águila, quien señala que es profesor y fue director del Patagonia College durante 5 años. Actualmente es Director Académico del Patagonia College de Puerto Varas. El demandante fue profesor de lenguaje en el Patagonia College, en 6° y 7° Básico y 1° y 2° Medio. Para el 2018 tenía a otra persona contratada para ese cargo, y esa profesora en el mes de febrero tuvo un accidente en marzo y debió buscar a otro profesor; tenía el currículum del demandante, lo llamó y lo contrató por un año. En la evaluación del demandante, consideró que no era un profesor de resultado porque no tenía experiencia en colegios privados. El puntaje del SIMCE del sexto básico del colegio, del año 2018, subió. Claudia Castillo es profesora de lenguaje del Patagonia College. Tuvo una reunión con el demandante y con Claudia Castillo, en la que participó la jefa de UTP Eneida Cárdenas, que tuvo por objeto la entrega del plan lector del año 2019; felicitó a los integrantes del departamento de lenguaje, porque todos hicieron un muy buen trabajo en ese aspecto. La definición de los cursos la hace en diciembre. La evaluación de los docentes la hace cada Director. Patricia Barría es profesora del Patagonia College hace 5 años. Él le dijo a Patricia Barría que el despido del demandante fue por la reestructuración del departamento de lenguaje. En reemplazo del demandante, contrató a



Andrea Cisterna, que había trabajado en el Instituto Alemán y en el Colegio Puerto Varas. Cuando comunicó el despido al actor, estaba presente doña Carla Cárcamo. Iván Vera y Carla Cárcamo son sostenedores del Patagonia College. El departamento de lenguaje del año 2018 estaba integrado por el demandante, Claudia Castillo, Patricia Barría, la jefa de UTP, la jefa del primer ciclo y él; de ellos, hacían clases el demandante, Claudia Castillo y Patricia Barría. No conversó sobre el despido del demandante con Claudia Castillo; ella no le requirió información sobre este tema. Se reunió con Patricia Barría, después del despido del actor; ella le preguntó por qué se despidió al demandante y él le respondió que era una atribución privativa del Director; no le dijo nada más. El despido del demandante fue al día siguiente del paseo de los profesores. Él tomó la decisión del despido del demandante. De los profesores contratados el año 2018, se despidió a 3 que habían sido contratados a plazo fijo; una profesora de matemáticas, una profesora de básica y el demandante; había reclamos respecto de las dos primeras, no respecto del demandante. En diciembre de 2018 contactó a Andrea Cisterna para que se fuera a trabajar al Patagonia College y fue contratada para el año 2019; ella trabajó hasta el término del primer semestre del 2019. Interrogado por el abogado de la demandada, señala que no existe un programa de evaluación de desempeño, solamente esto radica en el Director. El demandante tenía un contrato por 42 horas y Andrea Cisterna por 40 horas; hubo una modificación de horario por la reforma curricular.

-Declaración de don Miguel Guelet Calisto, quien señala que el demandante es su conviviente civil; son pareja hace 16 años y de convivencia tienen 13 años. El trabajo del demandante siempre ha sido destacado; es querido por la comunidad educativa y respetado por sus colegas. El año 2018 el demandante trabajó en el Patagonia College como profesor de lenguaje y comunicación. Ese año vio muy contento al demandante, muy validado, recibió reconocimientos por parte de sus directivos, director, jefa de UTP, inspectora, colegas, niños y apoderados. Todo el año lo fue a dejar al colegio y veía como entraba al colegio con muchas ganas; lo hacía muy bien, durante el año recibió varios reconocimientos en reuniones con su colega; él le contó una vez cuando fueron llamados a hablar de los textos escolares del año siguiente, cuando le pidieron apoyo para la preparación del SIMCE. El demandante tenía una confianza plena que iba a seguir en el colegio durante el 2019, debido a



todas las indicaciones anteriores acerca de su desempeño; a que tuvo una conversación en la que se le indicaba la jefatura que iba a tener el año siguiente, los textos escolares que debían comprarse para que él los leyera, el trabajo destacado con su colega paralela; además, no tuvo nunca una amonestación. El demandante nunca escondió su orientación sexual, ni ellos como pareja. A finales de noviembre de 2018, el demandante lo llamó y le dijo que tenían que salir a celebrar porque tenía trabajo para el otro año, que había hablado con el Director y en broma le había preguntado cuando le iba a decir si seguía o no, y que él le respondió que el domingo. En diciembre de 2018, un día después del paseo de fin de año, el actor lo llamó para contarle que su contrato no sería renovado. El demandante estaba en shock, no lograba entender, estaba impactado. Las razones que le dieron fue que había una reestructuración del departamento de lenguaje. Al día siguiente, lo llamó su colega Patricia quien le dijo que sabía por qué lo habían despedido; ella le dijo que lo despidieron porque te descuidaste y te vieron entrando a un antro gay de la mano con tu pareja. Él estaba presente cuando el demandante recibió esa llamada; al terminar esa llamada, el actor se derrumbó, se tiró al suelo, decía esto no puede ser verdad, esto no me puede estar pasando a mí, esto no es cierto. El actor entró en un profundo estado de cuestionamiento; se acostó todo el verano completo y luego esto explotó en una varicela, se le cayeron algunos dientes, no volvió a dormir de la misma forma. A finales de marzo, el demandante se reunió con Claudia, su colega de lenguaje y ella le contó que nunca hubo una reestructuración. Actualmente el demandante está trabajando en otro establecimiento. Hace un esfuerzo diario por cumplir sus compromisos; sigue muy afectado y conflictuado con su personalidad, con miedo de que vuelva a ocurrir algo similar. Buscó ayuda profesional y está actualmente con sicoterapia; al comienzo, era cada 7 días y hoy es cada 15 días. El demandante no volvió a ser el mismo. Contra examinado, indica que el demandante cambió desde que fue informado por su colega de la verdadera razón de su despido. Con posterioridad al despido, el demandante y Patricia se reunieron, no recuerda la fecha. El actor le contó que Patricia le dijo que confrontó al director, y le preguntó cuál fue la verdadera razón por la que despidió al actor. La reunión con Claudia fue en marzo o abril; el demandante le contó que Claudia le confirmó que no hubo una reestructuración de su fuente de trabajo y que el rumor de su despido era que fue por su orientación sexual.

Exhibición de documentos:



A petición de la demandante, se decretó la exhibición de los siguientes documentos:

1.- Libro de remuneraciones de Corporación Educacional Patagonia College año 2018 y año 2019: Fue exhibido y no fue incorporado por la parte demandante.

2.- Evaluación anual de desempeño de profesores de lenguaje doña Claudia Castillo Carrasco y don Jorge Abello Astete, respecto del año 2018, correspondiente al establecimiento Patagonia College: No fue exhibido, habiendo solicitado la parte demandante que se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo.

3.- Escritura de constitución de la Corporación Educacional Patagonia College: Fue exhibido e incorporado.

Oficios:

-Oficio de la Dra. Natalia McDonnell Aroca, mediante el cual se requirió que se informe lo siguiente: número de atenciones registradas con el demandante, fechas de las mismas, diagnóstico, origen de la patología diagnosticada y tratamiento indicado.

-Oficio del Dr. Juan Pablo Apablaza Correa, mediante el cual se requirió que se informe lo siguiente: número de atenciones registradas con el actor, fechas de las mismas, diagnóstico, origen de la patología diagnosticada y tratamiento indicado.

Pericial:

-Declaración del perito don Diego Quijada Sapiain, sicólogo, quien se refirió al contenido del informe que evacuó acerca de la situación psicológica actual del demandante.

Declaración de parte:

-Declaración del demandante don Jorge Abello Astete, quien señala que el año 2018 trabajó en el Patagonia College, como profesor de lenguaje de los dos sextos básicos, de segundo y tercero medio y como profesor jefe de séptimo básico. Su estancia en el Patagonia College siempre fue muy buena, con jefaturas y colegas en general. El departamento de lenguaje estaba formado por Claudia Castillo, profesora de lenguaje en octavo, primero y cuarto medio; Patricia Barría, profesora de lenguaje de educación



básica. Su desempeño laboral fue bueno, nunca le dijeron lo contrario, y las veces que lo llamaron fue para felicitarlo por su trabajo. Consultado sobre si se le comunicó que continuaba el 2019, responde que sí, que a principios de diciembre le preguntó al director cuándo le iba a informar sobre la continuidad del próximo año y le dijo como broma que el domingo; le dijo que se sentara y que conversaran; le dijo que su trabajo había sido bastante bueno, que los estudiantes estaban contentos, que era un excelente trabajador y que querían contar con él para el próximo año; que querían darle la jefatura de cuarto medio. Bajó y se encontró con la Inspectora General; le contó que el director lo ratificó para el próximo año, ella se puso super contenta y le dijo que ella lo había pedido como jefe de curso de cuarto medio. También tuvo una conversación con doña Eneida, jefa de UTP, quien le dijo que él se quedaría con el sexto básico Coloane y que él asumiría la jefatura de cuarto medio. Esa fue la última conversación que tuvo; eso fue un día martes en la tarde, el miércoles fue el paseo de la red de colegio, el jueves se entregaban los informes de notas y de personalidad; ese día, a las 11.30 horas lo llamó la secretaria del director. Fue a la oficina del Director, estaba él y una persona de espaldas, que era la sostenedora, Carla, no recuerda su apellido; se sentó, el director le dijo que a pesar que era un excelente profesional, no iban a seguir con él, el próximo año; o sea, el martes en la tarde, tenía trabajo, tenía la jefatura de cuarto medio para el año 2019, le habían dado a elegir un curso, y el jueves a las 12 ya no tenía trabajo. Le dijeron que era por reestructuración del departamento del lenguaje. Había otras dos contrataciones que se sabía que no iban a continuar, porque tenían reclamos de apoderados. Se fue a su casa sin entender nada. Claudia Castillo le escribió y le dijo que había hablado con el director para preguntarle por qué no se le renovó el contrato y él le respondió que la decisión no había dependido de él, sino que de los sostenedores; eso fue el jueves. El viernes recibió un whatsapp de Patricia Barría, su colega de lenguaje; ella le dijo que había cosas que no iba a aguantar, entre ellas las injusticias, que le preguntó al director la real razón de por qué lo habían despedido; él la llamó por teléfono y ella le dice que el director le comentó que en sus años de ejercicio había tenido dos despidos que le habían dolido en el alma, entre ellos, el del actor, pero que no dependía de él, que “este cabro se descuidó”, “lo vio quien no lo tenía que ver” y lo vieron de la mano con un hombre entrando en un antro gay. El día después del paseo de fin de año, lo desvincularon. En el verano estuvo encerrado en su casa, sólo iba a entrevistas de trabajo; le estalló una



varicela; subió mucho de peso; se sentía perseguido, no se tomaba de la mano con su pareja. No hubo reestructuración, sólo hubo un enroque, contratar a una persona por otra. Se le diagnosticó depresión. Ya no se siente seguro como profesional, porque puede hacer todo bien y eso no significa continuidad laboral. Contra examinado, indica que el antecedente concreto de que fue despedido por su orientación sexual, es lo que le contó Patricia, por teléfono y luego se juntaron a conversar. Intuye que Iván Vera tomó la decisión final de no renovar su contrato. No sabe si fue Iván Vera quien lo habría visto entrar en un antro gay.

Quinto: Que la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Contrato de trabajo del actor, de 05 de marzo de 2018; 2) Anexo contrato de trabajo y actualización, de 05 de marzo de 2018; 3) Carta de aviso de término de contrato de trabajo, de 20 de diciembre de 2018; 4) Comprobante de feriado, de 13 de diciembre de 2018; 5) Contrato de trabajo, de 07 de enero de 2019, entre Patagonia College Corporación Educacional y doña Andrea Cisterna Águila; y 6) Anexo de contrato de trabajo, de 05 de marzo de 2019, entre Patagonia College Corporación Educacional y doña Andrea Cisterna Águila.

Confesional:

-Absolución de posiciones del demandante don Jorge Abello Astete, ya transcrita en el considerando cuarto.

Testimonial:

-Declaración de don Luis Águila Águila, ya transcrita en el considerando que antecede.

-Declaración de doña Carolina Tapia Sotta, quien señala que el demandante fue profesor de lenguaje en el año 2018. En esa época ella trabajaba en el Colegio Patagonia College, como encargada de remuneraciones. El demandante fue despedido por vencimiento del plazo de su contrato de trabajo. Ella hace las cartas de despido. El demandante fue contratado los últimos días de febrero, de emergencia porque ya tenían otra profesora seleccionada para ese cargo, pero no se pudo presentar porque tuvo un accidente en moto. La decisión de despedir a los profesores la



toman los Directores, por temas académicos en los que ellos no participan. El proceso de despido comienza con la información de los directores al área de recursos humanos para que se generen las cartas de despido. El director es quien informa a la persona que su contrato no continúa para el siguiente año académico. En ese colegio, hubo como 4 despidos, por la misma causal de vencimiento del plazo. Contra examinada, indica que su jefa es doña Carla Cárcamo. Los sostenedores del colegio son Carla Cárcamo, Iván Vera y Roberto Hernández. No sabe si hubo reestructuración del departamento de lenguaje del Patagonia College. Se contrató a Nataly Cisterna, para el cargo que dejó el demandante, los últimos días de enero o los primeros días de febrero; fue contratada por el Director don Luis Águila. Él dejó de ser Director el 01 de marzo de 2019 y ahora es Director Académico, fue ascendido en marzo de 2019. Nataly Cisterna fue contratada con dos horas menos que el demandante. Claudia Castillo siguió como profesora de lenguaje.

Sexto: Que ponderada la prueba rendida, conforme a las reglas de la sana crítica, este Tribunal tiene por establecidos los siguientes hechos:

1) Que, con fecha 05 de marzo de 2018, el demandante y Sociedad Educacional Valle Volcanes Limitada, suscribieron un contrato de trabajo, a plazo fijo, desde el 01 de marzo de 2018 hasta el 28 de febrero de 2019, en virtud del cual, el actor se obligó a desempeñar la labor de Profesor de Lenguaje y Comunicación, con una jornada de 42 horas cronológicas semanales.

Este hecho se acredita con el contrato de trabajo, de fecha 05 de marzo de 2018, suscrito por las partes antes señaladas.

2) Que, con fecha 06 de marzo de 2018, el demandante y la demandada Patagonia College Corporación Educacional, suscribieron un anexo de contrato de trabajo, en virtud del cual, se dejó constancia que ésta última asumió como nuevo empleador, reconociendo el tiempo laborado desde el 01 de marzo de 2018.

Este hecho se acredita con el anexo de contrato, de fecha 06 de marzo de 2018, suscrito por las partes antes mencionadas.

3) Que, durante la vigencia de la relación laboral entre las partes, el demandante desempeñó sus funciones de profesor de lenguaje y comunicación, en el establecimiento educacional Patagonia College, en 6° y



7° Básico, y 1° y 2° Medio, realizando además labores de profesor jefe en el curso 7° Básico "A".

Se trata de un hecho no discutido por las partes.

4) Que la remuneración mensual del demandante ascendía a la suma de \$973.499.

Se trata de un hecho no discutido por las partes, que también consta en la liquidación del actor de noviembre de 2018.

5) Que los sostenedores del establecimiento Patagonia College son doña Carla Cárcamo, don Iván Vera y don Roberto Hernández.

De este hecho dio cuenta la testigo doña Carolina Tapia, encargada de remuneraciones del Patagonia College.

6) Que, durante el año 2018, el Director del establecimiento Patagonia College era don Luis Águila, quien fue ascendido y a contar del 01 de marzo del año 2019 se desempeña como Director Académico de la demandada.

De este hecho también dio cuenta la testigo doña Carolina Tapia.

7) Que, durante el año 2018, los docentes que formaban parte del departamento de lenguaje del Patagonia College, eran el demandante, la profesora de lenguaje doña Claudia Castillo y la profesora de básica, doña Patricia Barría.

Este hecho se tiene por establecido con las declaraciones de doña Claudia Castillo y doña Patricia Barría.

8) Que, durante el año 2018, el demandante tuvo un buen desempeño en sus funciones, sin reclamos en su contra, siendo valorado por sus pares como un excelente profesional, de buena disposición y buen trato con sus colegas y alumnos.

Este hecho se tiene por acreditado con las declaraciones contestes en tal sentido, de doña Claudia Castillo y doña Patricia Barría.

9) Que, en el mes de noviembre de 2018, la profesora de lenguaje doña Claudia Castillo y el demandante, fueron citados a una reunión con el Director don Luis Águila, para ver el plan lector del año 2019; en esa reunión, se les felicitó a ambos por el desempeño que habían tenido el año 2018.



Este hecho se tiene por establecido con el mérito de la declaración de doña Claudia Castillo, concordante con la declaración del demandante; a lo que cabe agregar que al declarar en juicio, don Luis Águila reconoció la existencia de dicha reunión, relativa al plan lector del año 2019 y que en ella felicitó a los docentes del departamento de lenguaje, por haber hecho un buen trabajo en ese aspecto.

10) Que, a comienzos del mes de diciembre de 2018, el demandante se reunió con el director don Luis Águila, quien le manifestó que su trabajo había sido bastante bueno, que los estudiantes estaban contentos, que era un excelente trabajador, que querían contar con él para el próximo año y que querían darle la jefatura de cuarto medio.

De este hecho dio cuenta el actor, al declarar en la audiencia de juicio, reconociéndosele a sus dichos, pleno valor probatorio, por resultar verosímiles y concordantes con las declaraciones de doña Claudia Castillo y doña Patricia Barría, en relación a la forma en que se desarrolló la relación laboral entre las partes y la valoración que existía del trabajo desempeñado por el actor.

11) Que, con fecha 19 de diciembre de 2018, se llevó a cabo el paseo de fin de año de los docentes de la red de colegios Patagonia; y al retirarse el grupo más grande de asistentes, se quedaron el director don Luis Águila y los sostenedores doña Carla Cárcamo y don Iván Vera.

De este hecho dio cuenta la testigo doña Claudia Castillo, dando razón de sus dichos y en concordancia con la declaración de la testigo doña Patricia Barría, acerca de la realización de dicho paseo el día anterior al despido del actor. A ello cabe agregar que don Iván Vera absolvió posiciones en la audiencia de juicio y reconoció que asistió a dicho paseo.

12) Que, con fecha 20 de diciembre de 2018, el Director don Luis Águila, en presencia de la sostenedora doña Carla Cárcamo, comunicó el despido al demandante, a contar del 28 de febrero de 2019, haciéndole entrega de la correspondiente carta de despido, la que se fundó en la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo.

Este hecho no fue controvertido por la demandada y se acredita además con la declaración del demandante, concordante con la carta de despido, de fecha 20 de diciembre de 2018; habiendo reconocido don Luis



Águila que comunicó el despido al actor, en presencia de la sostenedora doña Carla Cárcamo.

13) Que, el mismo día del despido, luego que el demandante se retiró del colegio, doña Claudia Castillo, profesora de lenguaje, habló con el director del Patagonia College, don Luis Águila, y le consultó sobre las razones del despido del demandante; éste le manifestó que la decisión no la tomó él, que no fue fácil para él y le dejó entrever que era una decisión del sostenedor.

14) Que, al día siguiente del despido, la profesora doña Patricia Barría se reunió con el director don Luis Águila; en esa reunión, le preguntó qué había pasado y el Director le dijo que el despido del actor fue por reestructuración del departamento de lenguaje; ella le preguntó si despidieron al demandante por su condición sexual, porque él es gay; él le contestó que “él no se cuidó, porque anduvo por el centro de la ciudad de la mano con su pareja y también lo vieron en un antro gay en Angelmó”; ella le preguntó si él lo vió, y él le respondió “que lo vió la gente que no debió haberlo visto”; ella le preguntó si fue algún sostenedor o los sostenedores y él no le respondió.

Los hechos signados con los numerales 13) y 14) que anteceden fueron negados por don Luis Águila, al declarar éste como testigo en la audiencia de juicio; sin embargo, su negativa fue desvirtuada con los dichos de doña Paulina Castillo y doña Patricia Barría, a cuyas declaraciones se les reconoce mayor valor probatorio, por tratarse de testigos imparciales, que no tienen interés alguno en el presente juicio, a diferencia de don Luis Águila que el año 2018 se desempeñó como director del Patagonia College y desde el 01 de marzo de 2019 se desempeña como Director Académico de la demandada.

15) Que, el 23 de diciembre de 2019, la Red de Colegios Patagonia, en la que se incluye el Patagonia College, efectuó una publicación en el Diario El Llanquihue de esta ciudad, de un aviso de requerimiento de docentes en distintas especialidades, entre ellas, de lenguaje y comunicación.

Este aviso se aprecia en la copia de la página 7, del Diario El Llanquihue, de fecha 23 de diciembre de 2018.



16) Que, con fecha 07 de enero de 2019, la demandada suscribió un contrato de trabajo a plazo fijo, con duración hasta el 28 de febrero de 2020, con doña Andrea Nataly Cisterna Águila, en virtud del cual, ésta última se obligó a desempeñar la labor de Profesora de Lenguaje y Comunicación, con una jornada de 40 horas cronológicas semanales.

Este hecho se acredita con el referido contrato de trabajo, de fecha 07 de enero de 2019, suscrito entre las partes antes señaladas.

17) Que, de los profesores contratados durante el año 2018, se despidió a tres que habían sido contratados a plazo fijo: el demandante, una profesora de matemáticas y una profesora de básica. Respecto de estas dos últimas, existían reclamos en su contra.

Este hecho fue reconocido por el testigo don Luis Águila, Director del Patagonia College durante el año 2018.

18) Que, durante el año 2019, no existió una reestructuración en el departamento de lenguaje del Patagonia College.

Este hecho se tiene por establecido con el mérito de la declaración en tal sentido de doña Claudia Castillo, profesora de lenguaje del Patagonia College durante los años 2018 y 2019.

19) Que el demandante es gay; y con fecha 19 de marzo de 2016 celebró un acuerdo de unión civil con su pareja don Miguel Ángel Guelet Calisto.

De la orientación sexual del actor dio cuenta éste, tanto en la demanda como al declarar en la audiencia de juicio; y la existencia del acuerdo de unión civil antes referido, se acredita con el respectivo certificado emanado del Registro Civil.

Séptimo: Que, corresponde pronunciarse en primer lugar, acerca de la acción de tutela de vulneración de derechos fundamentales, teniendo presente que el demandante denuncia haber sido objeto de un acto de discriminación por su orientación sexual, con ocasión del despido, afectando con ello su derecho a la no discriminación, consagrado en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política y en el artículo 2° del Código del Trabajo.

Octavo: Que, al respecto, cabe tener presente que en los procedimientos de tutela, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 493



del Código del Trabajo, corresponde a la parte demandante aportar indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, debiendo en tal caso el denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Por tal motivo, resulta necesario dilucidar como primera cuestión, si el denunciante cumplió con el estándar probatorio exigido en la disposición legal antes citada.

Noveno: Que, a juicio de esta sentenciadora, de los hechos ya asentados en el considerando sexto, y de los medios de prueba incorporados en la audiencia de juicio, surgen indicios suficientes de que con ocasión del despido, se ha producido una vulneración del derecho del demandante de no discriminación, en este caso, por su orientación sexual. Tales indicios son los siguientes:

1) La reunión entre el demandante y el director don Luis Águila, a comienzos del mes de diciembre de 2018, en que éste le manifestó que su trabajo había sido bastante bueno, que los estudiantes estaban contentos, que era un excelente trabajador, que querían contar con él para el próximo año y que querían darle la jefatura de cuarto medio.

2) El encuentro entre el director don Luis Águila con los sostenedores doña Carla Cárcamo y don Iván Vera, en el paseo de fin de año, realizado el 19 de diciembre de 2018.

3) El cambio abrupto en el director don Luis Águila acerca de la continuidad del demandante en el colegio para el año 2019, entre la reunión que tuvo con éste a comienzos de diciembre de 2018 y la decisión de desvincularlo, comunicada el 20 de diciembre de 2018, mediando entre ambas fechas, el paseo de fin de año, en el que el director don Luis Águila se encontró con los sostenedores doña Carla Cárcamo y don Iván Vera.

4) La presencia de la sostenedora doña Carla Cárcamo, junto al director del colegio, en la comunicación del despido al actor, a pesar que don Luis Águila manifestó en la audiencia de juicio que sólo en él recayó la decisión de dicho despido.

5) La reunión, el día del despido del actor, luego que éste se retiró del colegio, entre la profesora de lenguaje doña Claudia Castillo y el director don Luis Águila, en que la docente antes señalada le consultó sobre las razones del despido del demandante, y el director le respondió que la



decisión no la tomó él, que no fue fácil para él y le dejó entrever que era una decisión del sostenedor.

6) La reunión, al día siguiente del despido del actor, entre la profesora doña Patricia Barría y el director don Luis Águila, en que dicha docente le preguntó qué había pasado y el Director le respondió que el despido del actor fue por reestructuración del departamento de lenguaje, revelándole a continuación el real motivo del despido del actor, al manifestarle que “él no se cuidó, porque anduvo por el centro de la ciudad de la mano con su pareja y también lo vieron en un antro gay en Angelmó”, agregando que “lo vió la gente que no debió haberlo visto”; y que ante la consulta de la docente acerca de si lo habían visto los sostenedores, no respondió.

Décimo: Que, así las cosas, corresponde ahora determinar si la denunciada explicó razonablemente los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Undécimo: Que, al respecto, cabe señalar que la demandada, al contestar la demanda, afirmó que el término de la relación laboral se produjo sólo por la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo.

Dicha alegación será desestimada, en atención a lo ya expuesto y concluido en el considerando noveno.

Duodécimo: Que, además, al contestar la demanda, la demandada planteó que no se renovó el contrato del demandante, por una reestructuración del departamento de lenguaje.

Dicha explicación será desestimada, pues la demandada al contestar la demanda no indicó en que consistiría dicha reestructuración ni acreditó que ésta se hubiera efectuado, habiéndose establecido, conforme a los hechos ya asentados en el considerando sexto, que no existió dicha reestructuración y que únicamente se despidió al demandante y se contrató a otra persona en su reemplazo.

Décimo tercero: Que los dichos del testigo don Luis Águila consistentes en que en la evaluación del demandante consideró que no era un profesor de resultado porque no tenía experiencia en colegios privados, serán desestimados, por tratarse de una explicación extemporánea, que no fue planteada por la demandada al contestar la demanda.



Décimo cuarto: Que no habiendo la demandada cumplido con la carga prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, no cabe sino concluir que, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce en su calidad de empleadora, la denunciada, con ocasión del despido, limitó el pleno ejercicio por parte del demandante de su derecho a la no discriminación, sin justificación suficiente.

Décimo quinto: Que, conforme lo razonado, y teniendo presente lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, la denunciada deberá pagar al actor la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio, incrementada ésta última en un 50%; y en forma adicional, la indemnización por despido vulneratorio de derechos fundamentales, prevista en la norma antes citada, la que se fijará en un monto equivalente a nueve remuneraciones, considerando la gravedad de los hechos denunciados. Junto con ello, el Tribunal también accederá a las medidas reparatorias solicitadas por la parte denunciante, en los términos que se dirá en lo resolutivo de este fallo.

Décimo sexto: Que, además, habiéndose establecido en autos, con las declaraciones contestes de los testigos don Miguel Guelet, doña Claudia Castillo y doña Patricia Barría, el sufrimiento psíquico o aflicción que ha experimentado el demandante, debido a la vulneración de su derecho a la no discriminación cometida en su contra por el empleador, que se corrobora con la declaración del perito psicólogo don Diego Quijada, quien dando razón de sus dichos y en el marco de su experticia, dio cuenta al Tribunal que el actor presenta un trastorno adaptativo, en un grado moderado, con sintomatología ansiosa - depresiva, que se corresponde con los hechos que originaron la presente causa, se condenará a la denunciada al pago de una indemnización por daño moral, la que se regulará prudencialmente en la suma de \$10.000.000 (diez millones de pesos).

Décimo séptimo: Que la alegación de la demandada relativa a la improcedencia de la indemnización por daño moral en el procedimiento de tutela, será desestimada, pues las indemnizaciones previstas en el artículo 489 del Código del Trabajo, no cubren el daño moral que eventualmente puede ser causado por el despido vulneratorio, lo que se reconoce en el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, al señalar que el juez debe decretar las medidas reparatorias que correspondan, “incluidas las indemnizaciones que procedan”.



Décimo octavo: Que no se hará efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, solicitado por la parte demandante, por no aportar antecedentes de relevancia para la resolución de la controversia objeto de este juicio.

Décimo noveno: Que, los restantes medios de prueba, en nada alteran las conclusiones a las que se ha arribado en los acápites precedentes de este fallo.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 5 y 19 N°16 de la Constitución Política de la República; y artículos 2, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **se acoge** la denuncia de tutela de vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, indemnización por daño moral y cobro de prestaciones, interpuesta por don **Jorge Rodrigo Abello Astete** en contra de **Patagonia College Corporación Educacional**, y en consecuencia, se declara:

1.- Que, con ocasión del despido del demandante, la demandada vulneró su derecho a no discriminación.

2.- Que se condena a la demandada a pagar al demandante las siguientes prestaciones:

a) Indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, por la suma de \$8.761.491, equivalente a nueve remuneraciones mensuales del actor.

b) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$973.499.

c) Indemnización por año de servicio, por la suma de \$973.499.

d) Recargo equivalente al 50% de la indemnización por años de servicio, por la suma de \$486.750.

e) Indemnización por daño moral, por la suma de \$10.000.000.

3.- Que la demandada deberá formular disculpas públicas al demandante, mediante la publicación de 3 insertos en el Diario El Llanquihue, destacando su rendimiento profesional y compromiso en el



trabajo; y mantener una copia del inserto, con igual contenido, en sus redes sociales y página web del establecimiento, durante 6 meses.

II.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán serlo con los reajustes e intereses que establece el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.- Que se condena en costas a la demandada, regulándose las personales en la suma de \$2.000.000 (dos millones de pesos).

IV.- Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 495 y 492 del Código del Trabajo, las medidas indicadas en el numeral 3.- del acápite I.- que precede, se decreta bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, la que podrá repetirse hasta obtener su debido cumplimiento.

V.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ésta a la Dirección del Trabajo. Además, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día de ejecutoriada; en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Regístrese y Archívese en su oportunidad.

RIT T-63-2019.

Dictó doña PAULINA MARIELA PEREZ HECHENLEITNER, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt.



DPTXXWFTXF