

Arancibia Araya, Pamela Carolina
Corporación Colegio Alemán del Elqui
Prestaciones
Rol N° 92-2021.- (T-29-2020 Juzgado de letras del Trabajo de La Serena)

La Serena, veintiséis de octubre de dos mil veintiuno.

VISTOS:

En estos antecedentes sobre juicio de tutela de derechos fundamentales **Rol 92-2021** de esta Corte, **R.I.T. T-29-2020** del Juzgado del Trabajo de La Serena, comparece el abogado Mario Carvallo Vallejos, en representación de la demandada Corporación Colegio Alemán de Elqui, quien deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 12 de abril de los corrientes, pronunciada por doña Karen Alfaro López, que acogió parcialmente la demanda de tutela de derechos fundamentales condenando a su representada a pagar una serie de prestaciones económicas contenidas en lo resolutivo del fallo, a fin de que, conociendo del presente recurso esta Corte de Apelaciones anule la sentencia definitiva, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo, con costas.

Invoca en forma principal la causal de nulidad la establecida en el **artículo 477 del Código de Trabajo, esto es, “cuando aquella se hubiera dictado con infracción de la ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”**,

Manifiesta que la sentencia ha sido dictada con infracción a los artículos 1545 del Código Civil, 9, 12 y 485 del Código del Trabajo y 6 de la Ley N°19.070.

Asevera que en la especie, al estudiar el desarrollo laboral histórico de la trabajadora demandante en el establecimiento, el tribunal de base no ha aplicado el artículo 1545 del Código Civil ni el artículo 6° del Estatuto Docente a los hechos establecidos en la instancia: o sea, que la trabajadora fue contratada como docente; que las partes acordaron en el contrato que corresponde al Rector asignar las cargas horarias tanto de las actividades señaladas en las letras a) y b) precedentes, y modificarlas de acuerdo con las necesidades del Colegio, y que la trabajadora cumplió sus funciones dentro de lo pactado.

Afirma que de haber aplicado las normas legales precitadas, la necesaria conclusión del fallo habría sido que todas las actividades que desarrolló la actora se encontraban enmarcadas en la función encomendada en el contrato, incluso las de “coordinadora” del Departamento de Historia y si alguna variación se hubiere producido, ellas se encontraban amparadas en las facultades que el artículo 12 del Código del Trabajo concede al empleador, conocidas como *ius variandi*, que permiten a este último alterar la labor contratada con tal que la nueva función sea



similar y no produzca menoscabo al trabajador, lo cual se encuentra confirmado por la falta de reclamación que al respecto ha manifestado la actora, en los términos y plazos consagrados en el señalado artículo 12; norma que no fue aplicada por la sentenciadora, omisiones que configuran la hipótesis de infracción de ley que se denuncia.

Afirma que ninguno de los hitos sospechosos que señala el tribunal pueden interpretarse como persecución a la actora por el hecho de ser madre. En consecuencia, haciendo el empleador uso de sus facultades de dirigir y organizar el quehacer laboral del colegio, amparado en el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política del Estado, todas las labores cumplidas por la trabajadora durante su permanencia en el establecimiento se encontraban enmarcadas en su contrato de trabajo, de lo cual se sigue, que el desarrollo laboral de la trabajadora, de la manera como ha sido expuesto en la sentencia, no da cuenta de actos sospechosos, ni puede servir de base para derivar de ellos la existencia de los indicios de vulneración por despido discriminatorio que se le atribuye en el fallo a la empresa demandada.

Dice que el contrato de trabajo es consensual, según aparece dicho en el artículo 9° del Código Laboral, de modo que el tribunal debió interpretar la conducta o desarrollo laboral de las partes como modificaciones accesorias, circunstanciales y transitorias del contrato, dentro de la función principal encomendada a la trabajadora (“docente”), cuyo consenso o aquiescencia se comprueba con la asunción de las variaciones, sin reproches, impugnaciones o protestas por parte de la dependiente.

En tal sentido, el devenir laboral de la trabajadora, durante el tiempo en que ejerció funciones, se enmarcó en el cumplimiento o debida ejecución del contrato, por lo que no se puede extraer de ello que tales variaciones configuren “conductas sospechosas” de vulneración de derechos fundamentales, específicamente discriminación por ser madre, como lo asevera el fallo.

Adiciona que se ha infringido el artículo 485 del Código del ramo. Señala que por la causal de nulidad impetrada no pueden ser alterados los hechos de la instancia. Sin embargo, tales hechos han sido catalogados de sospechosos e indiciarios de la conducta lesiva denunciada, no obstante que, si se hubieren aplicado adecuadamente el inciso 3° del artículo 485, se hubiera llegado a la conclusión que no representan el ilícito que se atribuye.

Afirma que tribunal se alejó de la debida aplicación del artículo 485 del Código del Trabajo, en la medida que dicho artículo delimita lo que debemos



entender por conducta lesiva de derechos fundamentales. Se trata de una norma que el tribunal no aplicó adecuadamente a los hechos establecidos.

A mayor abundamiento, indica que ha quedado establecido como hecho de la instancia, que el despido de la trabajadora ocurrió en el marco de una restructuración de la planta docente del establecimiento, en que se dispuso el despido de 19 trabajadores, entre ellos la actora. Ese sólo hecho demuestra que no se trató de un despido selectivo para perjudicar los derechos fundamentales de la actora, y menos un despido discriminatorio por tratarse de una madre o mujer. Hubo hombres que también fueron despedidos. Hubo mujeres no-madres que fueron despedidas. Existió justificación suficiente para el despido de la actora, no fue una decisión arbitraria o desproporcionada, ni se irrespetó el principio de no discriminación “de género” en su contenido esencial, ni por ser mujer ni por ser madre.

En este acápite del recurso solicita que se anule el fallo en alzada, por la causal endilgada precedentemente y, acto seguido y sin nueva vista, se dicte la sentencia de reemplazo en la que se decida que se rechaza la denuncia planteada en lo principal del escrito de demanda intentada por doña Pamela Carolina Arancibia Araya, con costas.

En subsidio, invoca la causal de nulidad del artículo **478 letra c) del Código del Trabajo**, esto es, **la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.**

Expresa que se encuentra establecido el hecho que la demandante fue contratada como “Docente” y que tanto en el contrato de trabajo como en el artículo 6° del Estatuto Docente, aparece una definición de este concepto. También está establecido que fue despedida junto a otros 18 trabajadores, el 13 de diciembre de 2019, en el marco de una restructuración ocurrida en el Colegio. Si bien es cierto que el tribunal a quo refiere una serie de circunstancias “sospechosas”, no es menos cierto que el despido de la actora aparece revestido de motivo plausible. No corresponde basarse en las formalidades o contenido de la carta de despido, ya que las exigencias legales de la carta son relevantes para cuando se acciona por despido injustificado, conforme al artículo 168 del Código del ramo.

Precisa que en este caso la controversia debe centrarse en la efectividad o no de haber sido discriminada la actora por su calidad de madre. En sede de tutela, la carta de despido no es la única fuente para saber los motivos del despido.



Señala que la sentencia se equivoca al apreciar materialmente las sospechas; que sospechas e indicios no son lo mismo. Sobre los indicios, atribuye como consecuencia la vulneración denunciada. La atribución jurídica que el tribunal presta a los indicios es un error que debe salvarse con la nulidad petitionada, ya sea porque el fallo supone un hecho que no existe, pretermite el que sí está o tergiversa el que acertadamente encontró. En este caso, pretermite que los hechos probados por esta parte (naturaleza del contrato, función encomendada, restructuración de la planta docente), no ha limitado el pleno ejercicio del derecho de la trabajadora a no ser discriminada en su calidad de mujer madre, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto al contenido esencial del derecho a la no discriminación arbitraria. Refiere que la prueba testifical que rindió dictamina que no existió discriminación; y menos que ella haya sido por la calidad de mujer de la actora, y que dicha testifical comprueba la restructuración habida en la planta docente del colegio, con el despido de 19 trabajadores. De ello se sigue que, frente a los hechos asentados en la instancia, yerra el tribunal en asignarle la significación jurídica lesiva al derecho fundamental denunciado: despido discriminatorio por ser mujer. Para despedirla, la actora no fue escogida por ser madre o mujer. Por lo tanto, entiende que los hechos asentados deben ser recalificados jurídicamente, estableciendo que ellos no reúnen la entidad suficiente para ser considerados lesivos a las garantías fundamentales aludidas en la denuncia, por lo que la sentencia debe ser anulada y dictarse una de reemplazo que exonere a su representada de los cargos denunciados.

Peticona en este acápite del libelo, que se anule el fallo en alzada, por la causal levantada y, acto seguido y sin nueva vista, se dicte la sentencia de reemplazo en la que se decida que se rechaza la denuncia planteada en lo principal del escrito de demanda intentada por doña Pamela Carolina Arancibia Araya, con costas.

En tercer lugar, y en subsidio de la causal de nulidad precedente, propone la nulidad de la sentencia basada en la causal del artículo **478 letra b) del Código del Trabajo, por haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.**

Afirma que la aceptación de la prueba indiciaria no supone renunciar a las reglas de la sana crítica, de modo que la metodología del artículo 456 del Código del Trabajo sigue vigente aún en los juicios de tutela de derechos fundamentales. En este caso, la incorporación de la prueba indiciaria solamente puede despertar



sospechas de vulneración, las que han sido desactivadas con la prueba del empleador, tendientes a demostrar que la conducta que se denuncia no ha limitado el pleno ejercicio del derecho de la trabajadora a no ser discriminada en su calidad de mujer o madre, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto al contenido esencial del derecho a la no discriminación arbitraria.

Utilizando la metodología que deriva del artículo 456 del Código del Trabajo, el tribunal debe arribar a la conclusión de que la trabajadora fue despedida por su calidad de madre. Pero el análisis de la prueba debe estar basada en el supuesto de una cuota de buena fe del empleador, especialmente si consideramos que junto a la denunciante fueron despedidos otros 18 trabajadores el mismo día.

Por el contrario, el fallo sustenta una serie de argumentos que victimizan a la denunciante, que no encuentran sustento en los hechos. La precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso no conducen lógicamente a la conclusión que convence a la sentenciadora, porque los criterios de sospecha que asienta el fallo no son debidamente balanceados con la prueba que sustenta que el despido no fue selectivo por ser madre o mujer, sino que se produjo en el marco de una restructuración del personal, que llevó al despido de 19 profesores. El tribunal ignoró “concordar” la prueba que lo llevó a sostener hechos sospechosos, con la testimonial producida por esta parte, que da cuenta de la restructuración aludida. La concordancia de las pruebas es un parámetro exigido por el artículo precitado. Es una exigencia legal en el método de la sana crítica. En este caso, la falta de concordancia transgrede el razonamiento lógico de inferencia deductiva a que se refiere el inciso 2º del artículo 456 (“principio de transitividad”). La transitividad del razonamiento exige una red sistemática de proposiciones que conducen lógicamente a una determinada conclusión. En este sentido, todos los puntos que el tribunal considera hechos sospechosos dejan de serlo por la demostración de que la denunciante fue despedida en el marco de una restructuración que afectó a 19 trabajadores el 13 de diciembre de 2019, lo cual desvanece el reproche de discriminación que se achaca a su parte.

Añade que se han transgredido además las máximas de la experiencia, en cuya virtud es un hecho socialmente conocido en nuestra comunidad nacional, que cada año, en el mes de marzo, los profesores de los establecimientos educacionales adecuan sus funciones rutinarias y su carga horaria, a nuevas funciones rutinarias, todo ello dentro del marco de su contrato, por estar dentro de la función docente. En el caso de autos, las modificaciones que afectaron a la



trabajadora se encuadraron dentro del contrato de docente, y responden a las adecuaciones normales que se explican a través de las máximas de la experiencia, las que fueron desatendidas por el fallo de fondo, interpretándolas como hechos dañosos a la garantía de no discriminación que alegó la denunciante.

Insiste en que las conclusiones fácticas a que arriba el tribunal debe superar la duda razonable, en pos de la certeza. Lo mismo ocurre con la apreciación de la prueba en materia laboral, ya que dicha máxima es común a la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, independiente del fuero de que se trate. En este caso, existe un factor de derrotabilidad lógica en la conclusión del tribunal, que la hace falible: el despido ocurrió en medio de una restructuración de la planta docente del colegio. En esa condición, el despido aparece razonable o al menos exime del reproche que se denuncia ya que no se colman los requisitos del artículo 485, en cuanto éste señala que “se entenderá que los derechos o garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”, de manera entonces que el yerro en la forma de apreciar la prueba conduce a la anulación de la sentencia, para ser reemplazada por otra que rechace la denuncia formulada y absuelva a su parte de las imputaciones que se le hacen.

Solicita se anule el fallo en alzada, y, acto seguido y sin nueva vista, se dicte la sentencia de reemplazo en la que se decida que se rechaza la denuncia planteada en lo principal del escrito de demanda intentada por doña Pamela Carolina Arancibia Araya, con costas.

En cuarto lugar, y en subsidio de las causales referidas, invoca la causal del **artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por cuanto la sentencia fue dictada con omisión del requisito del artículo 459 N° 4 del mismo cuerpo legal**, es decir, ha preterido el análisis de las declaraciones testificales de los testigos de su parte, que fueron contestes en afirmar que el despido de la actora se dio en el marco de una restructuración del colegio, que concluyó con el despido de 19 docentes, el 13 de diciembre de 2019. La omisión de este análisis permitió a la juzgadora afirmar que no fue posible corroborar los argumentos de su parte, lo cual le impidió el análisis de proporcionalidad o razonabilidad del despido de la demandante, pues para afirmar aquello omite analizar la testimonial completa, que precisamente da cuenta de la razonabilidad, proporcionalidad del despido, y su desconexión con la calidad de mujer-madre, a quien —además— se le pagaron



todos sus derechos indemnizatorios, al igual que a los otros despedidos. Entiende que los testigos de su parte acreditan suficientemente que el despido de la denunciante ocurrió en el contexto de 19 despidos correspondientes a la restructuración de la planta docente del Colegio, que se concretaron el 13 de diciembre de 2019, aspecto cuya explicación no aparece reflejada en el contenido de la sentencia que se impugna.

La exigencia del artículo 459 N° 4 del Código Laboral, es una garantía del debido proceso, asegurada en el artículo 19 N° 3 de la Carta Fundamental, que mira a la razonabilidad del fallo, de modo de lograr que el instrumento formal se explique a sí mismo, se autoabastezca de razonamiento, no tan solo frente a las partes o intervinientes, sino también frente a la sociedad. En la ponderación de la prueba, el juzgador debe recoger tanto lo que demuestre como lo que deniegue los hechos discutidos. En este caso, la omisión del análisis de la testifical en comento ha puesto en una desventaja procesal a su parte, que ignora la forma en que el tribunal valoriza esa prueba, lo que permite suponer que no la revisó en el aspecto que se ha señalado. Ni la acepta ni la rechaza. Solamente la ignora en esta área de los testimonios.

Se hace necesario entonces anular el fallo y dictar uno de reemplazo en que se analice y consigne los hechos apreciando también dicha área de la prueba testimonial de su parte, dando por probado que el despido de la actora se produjo en el contexto de una restructuración de la planta docente del Colegio, que afectó a 19 profesores, hombres y mujeres, y concluyendo justamente que el despido de la actora no reviste características discriminatorias o lesivas a los derechos fundamentales denunciados, por lo cual ha de desestimarse la denuncia.

A lo anterior agrega que la parte contraria no controvertió el hecho de una restructuración de la planta docente del Colegio, que afectó a 19 profesores, hombres y mujeres, que fueron despedidos el 13 de diciembre de 2019, tal y como se afirma en la contestación de la denuncia. Este aspecto del análisis también fue omitido por la sentencia, dando lugar al vicio que se invoca.

Peticiona se anule el fallo en alzada, por la causal endilgada precedentemente y, acto seguido y sin nueva vista, se dicte la sentencia de reemplazo en la que se decida que se rechaza la denuncia planteada en lo principal del escrito de demanda intentada por doña Pamela Carolina Arancibia Araya, con costas.

Finalmente, en subsidio de la causal previamente desarrollada, invoca la causal del **artículo 477 del Código del Trabajo, por cuanto la sentencia ha sido dictada con infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo**



del fallo, en relación con el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, consignada en la carta de despido.

Dice que ha sido condenada a pagar a la actora una indemnización sustitutiva del aviso previo de \$2.020.398, sobre la base de la oferta irrevocable aparecida en la carta de despido, infringiendo de ese modo el inciso 1º del artículo 176 del Código del Trabajo, que previene: “La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término de contrato o por años de servicios pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de las establecidas en los artículo 164 y siguientes”.

Refiere que en la instancia está acreditado que su representada pagó a la actora una indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a 78 días de remuneraciones, que van desde la fecha del despido hasta el 29 de febrero de 2020, y que corresponden a la sustitución del aviso antelado a que se refiere el artículo 87 del Estatuto Docente. En consecuencia, tal como lo ha venido asentado su parte, y como aparece expresado en el correspondiente finiquito, el valor pagado por esos 78 días, equivalen al aviso previo del estatuto docente, aviso que dicho estatuto exige “por término del contrato”, con lo cual, el tribunal, al condenar a pagar la suma de \$2.020.398, omite aplicar la incompatibilidad del artículo 176 inciso 1º del Código del Trabajo.

La indemnización sustitutiva del aviso previo es una “compensación”, es una “indemnización compensatoria” de la falta de aviso. No es “otra” indemnización como lo interpreta el tribunal.

El fallo también vulnera el artículo 13 del Código Civil, en que se consagra el principio de la especialidad, por cuya vía ha de entenderse que la indemnización del artículo 87 del Estatuto Docente deroga la indemnización sustitutiva del aviso previo a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo.

El fallo vulnera además el principio de enriquecimiento sin causa, que se aloja en el artículo 176, ya que el pago de dos indemnizaciones sustitutivas del aviso previo, superpuestas parcialmente, encontrando ambas su causa u origen en la terminación del contrato, significa un doble pago en aquella parte superpuesta, que el artículo 176 repudia.

Por lo demás, la irrevocabilidad de la oferta, manifestada en la carta de despido, se encuentra incólume, ya que se pagó la indemnización ofrecida y



mucho más. Está satisfecha con el pago efectuado por \$4.489.378 que consta recibido por la actora en el finiquito acompañado al proceso.

En este aspecto, la sentencia también infringe el artículo 1596 del Código Civil, en la medida que la imputación del pago corresponde primeramente al deudor, derecho que su parte ha ejercido al imputar el pago de la oferta irrevocable a la indemnización del estatuto docente.

Al no entenderlo así, el tribunal ha omitido la aplicación de este precepto, colmando la causal abrogatoria que se invoca, infringiendo a su parte el agravio comentado: pagar una indemnización superpuesta a otra que la subsume.

Finalmente, la sentencia también **infringe el artículo 76 del Estatuto Docente, ley N°19.070**, que establece el régimen legal que rige las relaciones laborales a los profesionales de la educación del sector particular pagado, señalando que la norma principal es el Estatuto Docente, y el Código del Trabajo es meramente supletorio. De consiguiente, el aviso previo del artículo 87 del Estatuto Docente deroga el aviso de 30 días del artículo 162 del Código del Trabajo, por aplicación del principio de la especialidad. De allí se sigue que la pretensión de pago de la oferta señalada en la carta de despido es improcedente, ya que se pagó la que ordena el artículo 87 del Estatuto Docente.

Solicita se anule el fallo en alzada, por la causal endilgada precedentemente y, acto seguido y sin nueva vista, se dicte la sentencia de reemplazo en la que se decida que se rechaza la denuncia planteada en lo principal del escrito de demanda intentada por doña Pamela Carolina Arancibia Araya, en cuanto solicita el pago de la suma de \$1.726.484 ofrecida en la respectiva carta de despido como indemnización sustitutiva del aviso previo, por encontrarse incorporada esa en la indemnización del artículo 87 del Estatuto Docente, que se ha pagado a la actora conjuntamente con el finiquito, con costas.

Declarado admisible el recurso, se incluyó en tabla y, en su oportunidad, se procedió a la vista oyendo a los abogados de las partes recurrentes y recurrida, respectivamente.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que necesario resultará efectuar algunas consideraciones en torno al recurso de nulidad laboral con el fin de precisar sus características y entender la decisión que en torno al arbitrio deducido, deberá efectuar esta Corte.

Al efecto, se comenzará recordando que el recurso en estudio es de derecho estricto, toda vez que constituye una vía impugnativa extraordinaria cuyo objeto es la invalidación de sentencias definitivas, dictando, en algunos casos,



sentencias de reemplazo, cuyas causales se reducen a las señaladas taxativamente en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, por lo que el legislador regló con especial rigurosidad la normativa relacionada con su interposición.

Así, la estructura recursiva de nuestro sistema adjetivo laboral, impone al recurrente la carga de precisar con absoluta certeza los fundamentos de hecho y de derecho de aquellas causales de invalidación que presenta, debiendo señalar, en el caso de formularse más de una, si se invocan conjunta o subsidiariamente, y efectuar, finalmente, las consiguientes peticiones concretas, rogatorias que por cierto deben ser consecuencia lógica del contenido de la causal o causales hechas valer, ello sin perjuicio de indicar, además, cuando corresponda, de qué modo las infracciones acusadas han influido en lo dispositivo del fallo.

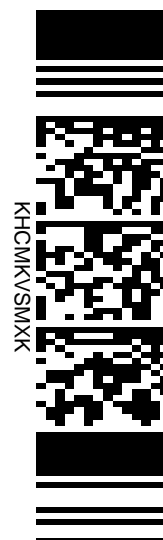
Todo lo comentado emana fundamentalmente de los artículos 478, inciso final y 479 del Código del Trabajo.

De lo expuesto, se infiere que de no cumplirse con algunas de las exigencias señaladas, el arbitrio no puede prosperar, decisión que deberá materializarse por resolución jurisdiccional, en sus dos controles de admisibilidad al tenor de lo preceptuado en el artículo 480 del citado Código, o al momento de dictar sentencia, oportunidades que serán condicionadas según sea la naturaleza de la solemnidad incumplida.

En cuanto a la causal principal: Art. 477 inciso 1°, segunda parte del Código del Trabajo

SEGUNDO: Que se pretende primeramente que la sentencia se dictó con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, siendo las normas infraccionadas los artículos 1545 del Código Civil, 9, 12 y 485 del Código del Trabajo y 6 de la Ley N°19.070.

Que, en lo que se refiere a la formulación o planteamiento de esta causal, ella exige la aceptación de los hechos tal y como han sido determinados en la sentencia, de manera que la objeción debe dirigirse de manera directa y única al razonamiento del tribunal en orden a interpretar y aplicar la normativa correspondiente, pero sobre la base de los hechos que se tuvieron por acreditados por el tribunal, sin desconocerlos ni alegar otros nuevos. Lo expuesto resulta evidente desde que no resulta prudente ni lógico exigir al tribunal una aplicación



legal diversa, si los hechos que estima acreditados lo conducen de una manera clara y evidente hacia la conclusión reprochada por el recurrente.

TERCERO: Que, sin embargo, el recurrente al fundar la causal alegada, afirma que la sentenciadora ha omitido que todas las labores cumplidas por la trabajadora durante su permanencia en el establecimiento educacional se enmarcaban en su contrato de trabajo, por lo que el desarrollo laboral de tales labores no constituyen actos “sospechosos” de vulneración, ni pueden ser considerados como base para derivar de ellos la existencia de los indicios de vulneración por despido discriminatorio que se le atribuyeron en el fallo a su representada. En otras palabras, desatiende la existencia de tales indicios que tuvo en consideración el tribunal de base para la configuración de los actos vulneratorios, en razón de considerarlos manifestaciones propias de la ley del contrato (Art. 1545 del Código Civil y del Estatuto Docente) o una manifestación del ius variadi del empleador.

CUARTO: Que de acuerdo a la primera acepción del vocablo “indicio” dada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, este corresponde a un *“fenómeno que permite conocer o inferir la existencia de otro no percibido”*, es decir, constituye un hecho conocido, a partir del cual se puede inferir otro desconocido. Tal medio probatorio, por su parte, es reconocido en el artículo 493 del Código del Trabajo en los siguientes términos: *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

Como se ve, el indicio constituye un hecho, de aquellos que el juez laboral puede establecer para corroborar, mediante sospecha fundada, que se ha producido vulneración de algunos de los derechos fundamentales de un trabajador, señalados en el artículo 485 del código del ramo. Tal prueba indiciaria se establece por la norma laboral respecto de causas por vulneración de garantías —de no discriminación y del derecho a la libertad de trabajo, en la especie—, por las dificultades naturales que podrían presentarse al trabajador para acreditar las conductas de vulneración, lo que importa “un aligeramiento o desplazamiento probatorio del demandante trabajador al demandado empleador...una exigencia de prueba mínima en los casos de vulneración de un derecho fundamental del trabajador subordinado, para que sea el empleador quien deba justificar la licitud de su actuación” (“La Tutela de Derechos Fundamentales en el Derecho del



Trabajo”, S. Gamonal y C. Guidi, Ediciones Der, año 2020, p. 144).

De esto se sigue que los indicios que se establecieron por la sentenciadora del grado, luego de ponderar los veintitrés elementos de convicción reseñados en el considerando décimo cuarto, y que dan cuenta de hechos y circunstancias que acaecieron a la actora en su relación laboral con su empleadora desde un tiempo anterior al despido y hasta culminar con éste, son todos hechos asentados que no corresponde sean discutidos en la presente sede de nulidad a través de la causal de abrogación en análisis, por los cuales quedaron establecidos, a su vez, los hechos y conclusiones que de ellos derivó la juzgadora, en cuanto a tener “*por acreditado que las acciones de la demandada consistieron en el proceso de paulatino detrimento de las condiciones laborales de la demandante, que se originaron en forma contemporánea al embarazo, habiendo sido cambiada de funciones, quitándole responsabilidades que le habían sido asignadas, con intentos de disminución de sus remuneraciones, las que no se concretaron en su totalidad por la defensa de la trabajadora de sus derechos adquiridos ante su empleadora a través de cartas dirigidas a los directivos, todo lo cual culminó con su despido después de 6 meses de terminado el fuero maternal, invocándose una causal no fundamentada en forma idónea...Estas circunstancias alegadas como indicios de la discriminación arbitraria permiten concluir que luego que la profesora quedó embarazada, el trato que tenían con ella cambió, empeorando las condiciones laborales en la forma que se detalló, culminando con el despido de la trabajadora, respecto del cual no se invocaron hechos que permitan comprender la razonabilidad ni proporcionalidad de la causal, en la oportunidad legal que correspondía; y los hechos que se agregaron en la contestación de la demandada tampoco se demostraron*”(considerando décimo octavo).

De esta manera, no encontrándose permitido por la causal de abrogación levantada afectar los hechos establecidos a nivel indiciario por la juzgadora, como tampoco los hechos que de ellos derivó, luego de esclarecer que se encontraba en una categoría sospechosa, al concurrir algunas de las señaladas en el artículo 2° inciso 4° del Código del Trabajo, lo que le permitió concluir soberanamente que su despido —cuyo motivo no pudo establecerse que correspondía al invocado— fue arbitrario y discriminatorio, se debe seguir que el arbitrio enderezado, en lo relativo a dicha causal, no puede prosperar.

En cuanto a la primera causal subsidiaria: 478 letra c) del Código del Trabajo

QUINTO: Que, la citada causal de invalidez, la funda, en resumidas cuentas el recurrente, en que el tribunal de la especialidad habría errado en la



significación que asignó a los hechos asentados en cuanto por la vía de las sospechas y los indicios que configuró, estimó lesivo de garantías el despido de la actora —una profesora contratada conforme al Estatuto Docente—, por fundarse en su condición de mujer y madre, siendo, por tanto, discriminatorio. Niega, además, que el contenido formal de la causa de despido pueda ser relevante en la especie, al no haberse accionado por despido injustificado, y afirma que la serie de circunstancias “sospechosas” no impedirían considerar el despido revestido de fundamento plausible.

SEXTO: Que, encontrándonos nuevamente frente a una causal que, por su sola enunciación supone la aceptación de los hechos, se deberá reiterar todo lo ya dicho respecto de la causal precedente, en cuanto a encontrarse vedado para estos jueces de nulidad revisar la serie de circunstancias fácticas establecidas en el considerando décimo cuarto del laudo con ocasión de la ponderación de los veintitrés elementos de comprobación allí consignados, conforme a los cuales luego la juzgadora escrutó que el acto del despido de la actora obedecía a un acto vulneratorio de garantías y discriminatorio, pues descansaba en última instancia en su condición de ser mujer y madre de una recién nacida, cuya delicado estado de salud le imponía prestarle el máximo de cuidados.

Ahora bien, como lo atacado en la presente causal es más bien la valoración que se asignó a los hechos establecidos por la sentenciadora de base en cuanto a considerarlos con relevancia suficiente para concluir que respecto de la actora concurrían algunos de los criterios de discriminación señalados en el inciso 4° del artículo 2° del Código del Trabajo y que su despido posterior constituyó un acto discriminatorio, y no el encuadre más bien formal con la norma legal que se supone infringida, que es lo propio de la causal de infracción de ley del artículo 477 del código laboral, resultaba del todo necesario que el recurrente fundara este motivo de nulidad explicitando de modo preciso y claro las razones que le permiten estimar errada la calificación jurídica que se ha otorgado a los hechos en la sentencia como, al mismo tiempo, señalar cuál era la correcta y única que correspondía para ellos, desde que tanto la naturaleza de la causal, en cuanto pretende atacar un supuesto vicio de derecho en la labor valorativa y deductiva de los insumos probatorios aportados al juez, así como la del arbitrio mismo, en cuanto constituir un medio extraordinario y de derecho estricto de invalidación de sentencias judiciales, así lo imponen.

SÉPTIMO: Que, teniendo ello presente y analizado los fundamentos de esta causal, se puede rápidamente vislumbrar que el recurrente se conforma con no compartir la calificación de los hechos efectuada por la sentenciadora, dando



argumentos más bien referidos a la posibilidad de que los mismos puedan tener otra significación jurídica, dada la calidad de docente de la actora y el estatuto contractual que la rige de modo principal, considerando que su despido fue en forma conjunta con el de otros dieciocho trabajadores y en el marco de una “reestructuración”, y afirmando que aun cuando el tribunal tuvo en consideración una serie de circunstancias “sospechosas”, no lo es menos que el despido aparece revestido de fundamento plausible, incluso aceptando que los fundamentos de este en la carta de su notificación pudieron ser formalmente insuficientes, lo que tampoco revestiría mayor importancia en razón de la acción incoada en la demanda.

Se omite, entonces, señalar por qué todos aquellos hechos que se tuvieron por probados y que permitieron *significar*, esto es, *calificar* jurídicamente el despido en la forma que lo hizo la sentenciadora en razón de los numerosos indicios que constató, por la sola circunstancia de coincidir con un supuesto proceso de reestructuración de la empleadora, debían enmarcarse necesariamente como derivados de tal proceso.

Tal vacío argumentativo del reproche de nulidad en comento, debe conducir indefectiblemente a su rechazo, por evidente falta de fundamentos.

En cuanto a la causal subsidiaria del artículo 478 letra b) del Código del Ramo

OCTAVO: Que, en relación a dicho motivo de nulidad, se puede afirmar, según se desprende de sus argumentos precedentemente consignados, que la sentenciadora incurrió en ella al no considerar en su laudo —nuevamente—, que el despido de la actora tuvo lugar junto al de varios otros despidos acaecidos en un mismo día y en el contexto de una reestructuración que se llevaba a cabo en el colegio, saltándose la máxima de la experiencia que indicaría como natural que dichas reestructuraciones se hicieran en una determinada época del año, absteniéndose de considerar la prueba de su parte, que vino a “desactivar las sospechas de vulneración”, ignorando “concordar” la prueba que la llevó a sostener hechos sospechosos, con su prueba testifical, siendo dicha concordancia una exigencia del método de la sana crítica, transgrediéndose el principio lógico de inferencia deductiva a que se refiere el inciso 2º del artículo 456 (“principio de transitividad”), que exigiría , una red sistemática de proposiciones que conduzcan lógicamente a una determinada conclusión.

NOVENO: Que, examinado dicho reproche a la luz del contenido atinente de la sentencia, se advierte que la sentenciadora, luego de descartar que algunos de los hechos establecidos, fundantes de la acción de tutela, pudieran



corresponder al ejercicio del *ius variandi* del empleador, pues el ejercicio de éste exige el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores establecidas en el artículo 485 del Código del Trabajo (considerando noveno), procedió a dar cuenta de los elementos que concurrían en la relación laboral de la actora para situarla en una categoría de sospechosa de vulneración (considerandos décimo y undécimo). Luego, abordó la importancia de la prueba indiciaria para la acreditación de los supuestos de una demanda de tutela, dando por acreditados los señalados en la demanda de la actora con los medios probatorios que en un número de veintitrés dejó consignados (considerandos duodécimo a décimo cuarto). Prosiguió, analizando las consecuencias de las falencias de la prueba del despido, analizando la carta que daba cuenta de ello, cuya causal —artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo—, adolecía de fundamentos fácticos precisos al contener solo una descripción vaga y genérica de circunstancias, y las consecuencias que ello ha significado para la empleadora, en cuanto a no poder permitirle luego acreditar la proporcionalidad y razonabilidad de la medida adoptada (considerandos décimo quinto a décimo séptimo). Finalmente, la sentenciadora, razonadamente explicó las consideraciones dogmáticas y de derecho que le permitieron concluir, después de analizar la prueba aportada de que dispuso, que la demandante estaba en una categoría sospechosa, la que analizada desde una perspectiva interseccional presentaba varios factores de vulnerabilidad, que detalla en el fallo, y que su despido, comunicado por carta de aviso de 13 de diciembre de 2019, entregada a la trabajadora el 16 de diciembre de 2019, fue discriminatorio, haciendo lugar a las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo (considerandos décimo octavo a vigésimo primero).

En tal ejercicio de ponderación del material probatorio efectuado por la sentenciadora del grado, estos jueces no han podido encontrar los yerros denunciados por la causal en comento, desprendiéndose más bien que la jueza del grado en parte alguna llega a sobrepasar los contornos que para tal apreciación le fija la regla del artículo 456 del código laboral, por lo que tal motivo de impugnación tampoco podrá prosperar.

En cuanto a la causal subsidiaria del artículo 478 letra e), en relación con el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo

DÉCIMO: Que, se funda la presente causal en haber desatendido la sentenciadora la testifical rendida por la demandada, cuyos testigos se encontrarían contestes en afirmar que el despido de la actora obedeció a una restructuración del establecimiento educacional, el que concluyó con el despido de



19 docentes, el 13 de diciembre de 2019, omisión que le habría impedido analizar la proporcionalidad o razonabilidad de tal medida.

UNDÉCIMO: Que, al efecto, conveniente resulta consignar el siguiente razonamiento de la juez del grado en su sentencia:

“Que, además, en cuanto a la proporcionalidad del despido, la demandada alega que el término del contrato de la demandante se produjo junto a otros 19 despidos, 17 de los cuales reseña en la contestación de la demanda...Sobre esta materia como primer aspecto, como ya se indicó, la carta de aviso de la demandante no describía los hechos precisos en los que se fundó el despido. Además, la demandada no incorporó las cartas de aviso o finiquitos de los otros trabajadores y trabajadoras despedidas, ni ningún documento relacionado con este argumento. El único antecedente probatorio sobre esta materia está en las declaraciones de los testigos de la demandada Rodrigo Tobar Núñez (Director Académico del Colegio Alemán), Carlos Gómez Salinero (Rector del Colegio Alemán) y Germán Gómez Veas (asesor educacional), quienes se refirieron a una reestructuración que se realizó en algunos departamentos del colegio, indicaron distintos departamento pero los tres coincidieron en el de historia; sin embargo no indicaron qué personas fueron despedidas, las causales invocadas, y las fechas de término. Sólo la demandante incorporó la carta de despido de doña Priscilla Álvarez, en la que se señala la misma causal y descripción de motivos, prueba que en todo caso es insuficiente para demostrar los argumentos de la demandada...Esta falencia acarrea que no es posible tener por acreditados estos argumentos de la demandada, y, en consecuencia, la proporcionalidad o razonabilidad del despido” (considerando décimo séptimo).

Tal motivación, como se ve, sí consigna y pondera la prueba testifical de la recurrente, explicitando suficientemente, a juicio de esta Corte, las razones por las cuales consideró el tribunal que resultaba inidónea para permitirle acreditar la proporcionalidad y razonabilidad del despido, presupuesto éste cuya prueba le correspondía a dicha parte, en razón de la acción de tutela ejercida por la actora.

Así, esta causal deberá ser desechada por falta de fundamentos.

En cuanto a la causal subsidiaria de infracción de ley del artículo 477 del Código del Trabajo en relación a otras disposiciones legales.

DUODÉCIMO: Que, se pretende ahora por el arbitrio anulatorio, que al condenarse en el fallo a la entidad educacional a pagar a la actora la cantidad de \$2.020.398 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, sobre la base de la oferta irrevocable aparecida en la carta de despido, se ha infringido el inciso 1º del



artículo 176 del Código del Trabajo, que dispone que la indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será “incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término de contrato o por años de servicios pudiese corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de las establecidas en los artículo 164 y siguientes”. Se afirma que la demandada, según se acreditó, ya pagó una indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a 78 días de remuneraciones, correspondiente a la sustitución del aviso antelado a que se refiere el artículo 87 del Estatuto Docente, “por término del contrato”, como lo exige este último estatuto, con lo que el tribunal habría omitido aplicar la incompatibilidad del artículo 176 inciso 1º del Código del Trabajo.

Por ello, se invoca además la vulneración del artículo 13 del Código Civil, que consagra el principio de especialidad, lo que habría permitido entender que la indemnización del artículo 87 del estatuto Docente derogó la indemnización sustitutiva del aviso previo del artículo 162 del Código del Trabajo; se vulneró también el principio de enriquecimiento sin causa, alojado en esta norma; también se desatendió el artículo 1596 del Código Civil, en la medida que la imputación del pago corresponde primeramente al deudor, lo que esa parte ya ejerció al imputar el pago de la oferta irrevocable a la indemnización del estatuto docente; y se infringió, por último el artículo 76 del Estatuto Docente, ley N°19.070, en cuanto no considera que la norma principal que rige las relaciones laborales a los profesionales de la educación del sector particular pagado, es el Estatuto Docente, siendo el Código del Trabajo meramente supletorio.

DÉCIMO TERCERO: Que, en relación a este tópico, se consigna en el fallo: *“En la contestación de la demanda se indica que la indemnización sustitutiva del aviso previo corresponde a 78 días de remuneración que subroga a las que habría devengado entre el 14 de diciembre de 2019 y el 29 de febrero de 2020. Esto es algo distinto de lo que se expresó en la carta de aviso, y como dispone el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo, lo que en la carta se indique es una oferta irrevocable del empleador. Y tanto es así que el inciso final de la letra a) mencionada, le otorga mérito ejecutivo a la carta de aviso de término del contrato de trabajo...Por estas consideraciones, se acogerá la pretensión de la demandante y se acogerá la demanda en cuanto a la indemnización sustitutiva del aviso previo”* (considerando vigésimo tercero).

Tal argumentación se la adjudicadora de base ha de ser compartida por esta sede de nulidad, dado los términos del citado artículo 169 del compendio



laboral, en cuanto inicia su prescripción normativa con la alocución “ Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes”, lo que claramente denota que estamos ante una regla no disponible, ni facultativa, sino imperativa. Y como en la letra a) de dicha disposición se confiere el carácter de irrevocable a la oferta de pago de indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva de aviso previo, que efectúa el empleador en la comunicación que dirige al trabajador de acuerdo al inciso 4° del artículo 162, en caso de que éste no se haya dado, se debe seguir, también, que tal irrevocabilidad de la oferta del empleador tampoco puede ser desatendida en sede judicial.

Por lo anterior, forzoso se hace concluir que las infracciones de ley denunciadas no son tales, con lo que la causal que las sostiene ha perdido también toda posibilidad jurídica de ser acogida, debiendo ser desestimada.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 474, 477 y 482 Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, con costas, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Mario Carvallo Vallejos, en representación de la demandada Corporación Colegio Alemán de Elqui, en contra de la sentencia definitiva de fecha doce de abril del dos mil veintiuno, pronunciada por doña Karen Alfaro López, la que, en consecuencia, no es nula

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Fiscal Judicial (I), Juan Carlos Espinosa Rojas.

Rol N° 92-2021 Laboral.-



Pronunciado por la Segunda Sala de la Ilma. Corte de Apelaciones de La Serena integrada por el Ministro Titular señor Sergio Troncoso Espinoza, el Ministro Interino señor Iván Corona Albornoz y el Fiscal Judicial Interino señor Juan Carlos Espinosa Rojas.

En La Serena, a veintiséis de octubre de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

