

C.A. de Temuco

Temuco, siete de marzo de dos mil veintidós.

**VISTOS:**

Que en estos autos RIT T-34-21, del Juzgado del Trabajo de Temuco, mediante sentencia dictada por el juez titular don Christian Osses Cares, el 20 de agosto del pasado año, se acogió la denuncia de tutela de derechos fundamentales interpuesta por doña **GRACIELA ANDREA ZAMORANO GÓMEZ** en contra de la **FUNDACIÓN DEL MAGISTERIO DE LA ARAUCANÍA**, por haberse acreditado que el término de contrato de fecha 28 de febrero de 2021, lo ha sido con vulneración del derecho a la integridad psíquica de la persona, que establece el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, condenando a la demandada al pago de las siguientes sumas:

1.- \$ 5.826.330 por concepto de la indemnización adicional establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo.

2.- \$ 971.055 por concepto de indemnización de un año de servicios adeudado.

3.- \$ 873.950 por concepto de incremento del 30% de la indemnización por años de servicios, conforme a lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

4.- \$ 278.262 por concepto del aporte del empleador al seguro de cesantía individual, descontado en el finiquito.

5.- \$ 388.440 por concepto de 12 días de remuneración de febrero de 2021, suma a la cual se deben descontar las cotizaciones previsionales.

Las sumas indicadas devengarán intereses y reajustes conforme a lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

El fallo no hace lugar a la indemnización establecida en el artículo 87 de la Ley 19.070 de Estatuto Docente, solicitada por la parte demandante.



En contra del referido dictamen, tanto la parte demandada como la actora dedujeron sendos recursos de nulidad en la forma que más adelante se dirá.

### **CONSIDERANDO:**

En cuanto al recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada:

**PRIMERO:** Que el referido recurso se funda en lo establecido en el artículo 478 b) y subsidiariamente en lo prevenido en el artículo 478 c), del Código del Trabajo.

Respecto de la primera causal, reproduciendo los considerandos octavo, noveno, décimo, décimo primero y la parte resolutive del fallo cuya nulidad pretende, el impugnante sostiene que la sentencia ha sido dictada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, configurándose por ende la causal anulatoria prevista en el artículo 478 b), del Código del Trabajo, desde que el fallo establece hechos infringiendo la lógica y las máximas de la experiencia.

Acota que el juez de instancia da por establecida la causal invocada por el empleador, esto es, la del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, señalando que los hechos fundantes de la causal aplicada no dicen relación con alguna necesidad de la empresa o establecimiento, pues de lo que se acusa a la docente derechamente es de incumplimiento de sus labores, lo cual se condice con la causal establecida en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, agregando que el tribunal señala en el considerando octavo, que las aseveraciones vertidas en la comunicación de término de contrato, lesionan el derecho a la integridad psíquica de la demandante, asegurada en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República.

Es decir, el tribunal, sin perjuicio de señalar que la causal invocada por el empleador es la del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento



o servicio e indicar además, que los hechos fundantes de la causal aplicada no dicen relación con alguna necesidad de la empresa o establecimiento, pues se la acusa derechamente de incumplimiento de sus labores lo que se relaciona con la causal de incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales establecida en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, lo que en la especie eventualmente conllevaría un recargo en la causal, pero en ningún caso vulneración de derechos fundamentales a la actora.

En efecto, el tribunal a quo obvió el valor de los hechos contenidos en la carta en relación a la causal, los que nada tienen que ver con vulneración de derechos fundamentales.

Así, las conclusiones del tribunal, que son determinantes para resolver el fondo del asunto, han sido construidas vulnerando las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en particular, vulnerando la lógica y contraviniendo, además, las máximas de la experiencia y no guardan concordancia con la prueba allegada en autos. Del mismo modo el tribunal no ha tomado en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso.

Agrega que su parte controvertió en todo momento que el despido fuera vulneratorio de derechos fundamentales, acreditando que éste se llevó a cabo con las formalidades establecidas por la ley mediante carta de despido entregada con fecha 23 de diciembre de 2020, lo que fue también reconocido por el fallo.

Otro punto importante, es que el fallo reconoce que la relación laboral de la actora con su representada fue desde marzo de 2018, y según documentos acompañados, la relación laboral comenzó en marzo de 2019 hasta el 28 de febrero de 2021, lo que se acreditó con el finiquito firmado ante ministro de fe, por lo que no existe continuidad laboral y por ende la demandada no puede ser condenada al pago de un mes de años de servicios, como lo señala el fallo recurrido, por lo que el tribunal infringió igualmente el principio la lógica.



En cuanto a las máximas de la experiencia, el análisis de la prueba que propicia el sentenciador se aleja de estas máximas desde que desatiende los conocimientos que surgen desde la cultura propia vinculada al caso sublite. Ello por cuanto, desde la experiencia es posible inferir que para que el sentenciador dé tan livianamente por sentado que efectivamente el despido fue atentatorio de vulneración de derechos fundamentales, de la carta de despido y de solo la declaración de la madre de la actora y de su hermana donde señalaron que el despido le efecto psicológicamente, sin ningún otro antecedente que dé cuenta de ello, lo que hay no son más que suposiciones efectuadas por el juez a quo.

En la sentencia, el juez indica que de la prueba acompañada es posible determinar conforme a las normas de la sana crítica y máximas de la experiencia que conforme a los testimonios de la madre y hermana de la demandante, ésta trabajó durante toda la pandemia en condiciones difíciles, habilitó una parte de su departamento como una sala de clases, hacía clases vía internet, atendía a alumnos y apoderados en horas de la tarde y hasta en la noche, recibiendo correos de sus jefaturas, era una labor extenuante, sin horario de término, existiendo por ende indicios suficientes para acreditar una vulneración del derecho a la integridad psíquica de la denunciante, con ocasión del término del contrato de trabajo, el que se contiene en la carta de despido.

Transcribiendo el raciocinio séptimo, sostiene que no pueden ser vulneratorias de derechos las circunstancias señaladas por la actora, que son respecto del contexto previas a su desvinculación de teletrabajo.

Por último, la infracción a este principio parece especialmente evidente desde que el sentenciador argumenta por un lado que no es vulneración de derechos, pero más adelante condena a mi representada.



Insiste en que no correspondía condenar a su representada al pago de un mes por año de servicio de una relación laboral terminada con finiquito firmado, no existiendo continuidad laboral, como se acredita con el finiquito firmado ante ministro de fe de fecha 14 de marzo de 2019.

Argumenta que la conclusión del tribunal no toma en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de la pruebas o antecedentes del proceso, a que alude la sana crítica, desde que resulta evidente el esfuerzo probatorio de su parte, conducido completa y coherentemente a acreditar los hechos que justificaron el despido de la actora, compuesto por múltiples pruebas.

Al efecto, existe una serie de asertos que el tribunal en su sentencia efectúa sin considerar los aspectos antes señalados, no teniendo en consideración los documentos presentados por la demandada que daban cuenta de que la desvinculación de la actora fue conforme a derecho mediante envío de carta de despido, así como los finiquitos suscritos por éste, los cuales daban cuenta del término de la relación laboral en las fechas que en ellos se indican.

El vicio denunciado, arguye, influye en lo dispositivo del fallo porque si el tribunal hubiere apreciado la prueba en correcta armonía con las normas de la sana crítica habría concluido que no procedía la vulneración de derechos a causa del término de la relación laboral de la actora, porque lo que debió señalar si era procedente la causal señalada en la carta u otra, pero en ningún caso vulneración de derechos fundamentales y declarar que no existió tal vulneración con ocasión del despido, toda vez que éste fue efectuado conforme a derecho, además que la relación laboral se inició en el mes de marzo de 2019 y no en marzo de 2018, ya que esa relación laboral fue finalizada con la respectiva firma del correspondiente finiquito ante un ministro de fe, el 14 de marzo de 2019.

De esta forma, en el caso de autos, queda en evidencia que el fruto del proceso intelectual del juez a quo no fue correcto ni fundado,



motivo por el cual la causal de nulidad de que se trata, debe ser acogida, por concurrir en la especie el vicio denunciado.

Por lo expuesto, pide se anule la sentencia definitiva de autos, por haber sido dictada ella con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo por la cual se rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

En subsidio y en el texto del recurso, invoca la causal de nulidad establecida en el artículo 478, letra c), del Estatuto Laboral, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior

Arguye que en el caso de marras, al analizar la prueba rendida, queda de manifiesto que el Tribunal ha calificado incorrectamente la conducta del demandado como constitutiva de vulneración de derechos fundamentales.

En concordancia con lo expuesto precedentemente, si el juez hubiese calificado jurídicamente de manera correcta los hechos descritos, habría llegado necesariamente a la conclusión de que no existen indicios suficientes y graves que den cuenta de la vulneración alegada, motivo por el que el presente recurso de nulidad debe ser acogido.

Del modo propuesto, el vicio de la sentencia, que radica en una errada calificación jurídica, ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, desde el juez da por acreditada la vulneración de derechos con ocasión del despido, por lo que pide se acoja, en su caso, la causal subsidiaria, se anule la sentencia de primer grado y se dicte sentencia de reemplazo por la cual se rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

**SEGUNDO:** Que para resolver respecto de la primera causal de nulidad, esto es, el artículo 478, letra b), del Código del Trabajo, debe tenerse en consideración que el recurso de nulidad laboral es un medio de impugnación de carácter extraordinario, de derecho estricto y



de invalidación que procede sólo contra las sentencias definitivas y por las causales expresamente señaladas en la ley.

Su objeto es invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última.

Es así como la jurisprudencia ha resuelto reiteradamente que el recurso de nulidad, como medio de impugnación extraordinario de decisiones jurisdiccionales, es principalmente y ante todo, un recurso de derecho estricto que debe ajustarse cabalmente a la normativa que lo regula, por lo que su procedencia está limitada, en primer término, por la naturaleza de las resoluciones impugnables; en segundo lugar, por las causales expresamente establecidas en la ley; y, finalmente, por las formalidades que debe cumplir el escrito respectivo, en especial, la invocación de esas causales, su fundamentación, la forma como se interponen (si son varias las invocadas), y las peticiones concretas que se someten al conocimiento del respectivo tribunal de nulidad, todo lo cual fija el alcance de la competencia que tiene aquél llamado a resolver.

**TERCERO:** Que desde esa perspectiva, debe quedar consignado que si bien en el texto del recurso de nulidad se alude a supuestas infracciones a las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia por parte del sentenciador en el análisis de la prueba, no es posible entender cuáles son en realidad las reglas que estima vulneradas puesto que no se especifican ¿principio de la razón suficiente, no contradicción, tercero excluido?; ni se explica de qué forma se produce la infracción, cuestión que tampoco fue salvada en estrados por el recurrente.

Por lo demás, la circunstancia que el juez explicita que efectivamente la causal de despido de la trabajadora aducida por el empleador fuera la de necesidades de la empresa, según consta de la carta de despido, pero que concluya que su contenido es evidentemente vulneratorio de una de las garantías fundamentales de aquella – acogiendo la tesis de la demandante-, no implica contradicción alguna



ni vulnera ninguna de las reglas que gobiernan la apreciación de la prueba conforme a la sana crítica, cosa que –como se dijo-, tampoco fue fundamentada debidamente por el impugnante.

A mayor abundamiento, el recurrente tampoco explica ni demuestra cuáles son las máximas de la experiencia que el juez habría infringido en la ponderación de la prueba rendida en la audiencia de juicio.

Por último, tampoco se aclara cómo y por qué se infringió alguna regla de la lógica al determinar el juez la extensión de la relación laboral habida entre las partes, más aún cuando en la oportunidad procesal respectiva el demandado no opuso excepción de finiquito en relación a esa materia.

**CUARTO:** Que así las cosas, al adolecer la argumentación de la causal de defectos insalvables que esta Corte no está en condiciones de suplir atendidas las exigencias del recurso de nulidad, éste no podrá ser acogido.

**QUINTO:** Que tampoco ninguna referencia podrán hacer estos sentenciadores respecto de la causal de nulidad subsidiaria contenida en el recurso, cual es, la de la letra c), del artículo 478, del texto tantas veces citado, desde que el impugnante ninguna referencia hizo a tal respecto en su alegato ni tampoco el libelo anulatorio indica cuales son los hechos que fueron erróneamente calificados por el sentenciador ni cuál debería ser la correcta calificación jurídica de los mismos.

**SEXTO:** Que por lo razonado, el recurso de nulidad impetrado por el demandado deberá ser necesariamente rechazado.

En relación al recurso de nulidad deducido por la parte demandante:

**SÉPTIMO:** Que el referido libelo anulatorio se afinsa en lo dispuesto en el artículo 477, del Código del Trabajo, denunciándose como infringido el artículo 87, del Estatuto Docente, en relación con el inciso final del artículo 161, del Código del Trabajo.





Fundamentando, la recurrente expresa que dentro de las prestaciones e indemnizaciones demandadas, se solicitó se condenara a la demandada al pago de la indemnización adicional docente, que consagra el artículo 87 del Estatuto Docente, por concepto de termino anticipado del contrato, al ser despedida por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, sin la antelación debida de un profesional de la educación, considerando que se encontraba haciendo uso de licencia médica desde el 18 de diciembre de 2020 al 6 de enero de 2021, debiendo pagar a su representada la indemnización adicional especial, equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si el contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso, lo equivalente a 12 meses de la última remuneración de mi representada, por un monto de \$11.652.660.-; o el monto mayor o menor que se determine conforme al proceso.

Señala que es un hecho no controvertido en la causa que su representada prestó servicios en calidad de educadora diferencial para la Fundación demandada tal como lo señala el considerando sexto de la sentencia por la cual se recurre, en que además se concluye que la causal de termino término de contrato de trabajo fue la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

Acota que los profesionales de la educación subvencionada, como es el caso de la actora se rigen por dos estatutos jurídicos, el Código del Trabajo y de igual manera en cuanto a sus derechos y obligaciones, a la labor docente y a su relación laboral, por el Estatuto Docente, contenido en la Ley 19.070.

Que la sentencia en cuanto a la referida indemnización no hace lugar a su otorgamiento conforme se expresa en el considerando décimo por cuanto *en la especie*, el empleador procedió a poner término al contrato y dar el aviso a la trabajadora, con a lo menos 60 días de anticipación al 28 de febrero de 2021, por lo que dio cumplimiento a la normativa vigente, no obstante que, tal como lo



sostuvo en sus alegaciones ante el tribunal a quo, la notificación del despido fue ineficaz conforme a lo previsto en el artículo 161, inciso final, del Código del Trabajo, por encontrarse la trabajadora con licencia médica a la fecha de notificación del despido.

Que así las cosas, estima que la sentencia que resolvió rechazar la indemnización adicional establecida en el artículo 87, inciso segundo, del Estatuto Docente constituye una infracción grave de lo dispuesto en esa norma y en lo preceptuado en el artículo 161, inciso tercero, del Código del Trabajo, al haber adoptado el tribunal una interpretación que no se ajusta a derecho y que tuvo influencia sustancial en lo dispositivo del fallo recurrido.

Luego de reproducir diversas normas del Estatuto Docente, acota que este cuerpo legal en su artículo 87, establece una indemnización adicional para el profesor despedido por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, indemnización adicional consistente en el total de las remuneraciones que habría percibido si el contrato hubiera durado hasta el término del año laboral, lo que relaciona con el artículo 161 del Código del Trabajo que regula la causal de necesidades de la empresa para el término de la relación laboral, cuyo inciso tercero estipula que “las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia”

En consecuencia, alega, queda en evidencia que el juez a quo no hizo una correcta interpretación y aplicación de las disposiciones establecidas en el artículo 87 del Estatuto Docente y el artículo 161 inciso 3° del Código del Trabajo, desde que —como acreditó—, la demandante se encontraba haciendo uso de licencia médica al momento de notificársele la finalización de la relación laboral, licencia que comenzó el 18 de diciembre de 2020 y terminó el 06 de enero de 2021; existiendo una segunda licencia médica otorgada por la mutual,



que terminó el 16 de febrero de 2021, por lo que para que el referido aviso surtiera efecto, el empleador debería darlo una vez que el trabajador se reintegre a sus labores, después del plazo de la licencia.

Por lo expuesto y a la luz de la jurisprudencia administrativa y judicial que cita, entiende que la sentencia que se recurre ha sido dictada con infracción a los artículos 161, inciso tercero, del Código del Trabajo y 87, inciso segundo, del Estatuto Docente, por cuanto no hizo lugar a la indemnización adicional que ordena esta última norma, en circunstancia que lo que correspondía para el caso de autos es que, teniendo como antecedente que a la fecha de la comunicación del despido su representada se encontraba haciendo uso de licencia médica, sin que resulte jurídicamente procedente dar aviso de terminación de contrato de trabajo invocando la causal prevista en el artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio a un docente, mientras hace uso de licencia por enfermedad, y, por consiguiente, por tratarse de necesidades de la empresa, corresponde pagar la indemnización adicional hasta el término de del año laboral en curso.

El vicio denunciado, agrega, influye evidentemente en lo dispositivo del fallo, puesto que de haberse aplicado correctamente la legislación laboral, necesariamente la demanda en cuanto se solicita indemnización especial del artículo 87 del Estatuto docente, debió ser acogida íntegramente, pues no cabe duda que no resulta jurídicamente procedente dar aviso de terminación de contrato de trabajo invocando la causal prevista en el artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo a un docente, mientras hace uso de licencia por enfermedad, considerando que se trata de una norma prohibitiva, cuya ineficacia trae como sanción la nulidad.

Pide, en consecuencia, se acoja el recurso en todas sus partes, declarando la nulidad del fallo en la parte que se recurre, es decir, sólo en cuanto no da lugar a la indemnización especial demandada, contemplada en el artículo 87 de la Ley 19.070, invalidando la



sentencia por la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo y se dicte una sentencia de reemplazo, que acoja en todas sus partes la prestación demandada, más reajustes e intereses legales, en los términos señalados en la demanda, sin perjuicio de aquellas otras prestaciones legales que proceden conforme a lo ya decidido por el Tribunal, con expresa condenación en costas, así como las costas del recurso.

Solicita, por último, que en caso que la causal invocada en el recurso no sea acogida, por una razón de justicia, esta Corte haga uso de la facultad del artículo 479 del Código del Trabajo, que autoriza a acoger el recurso por causales distintas a las esgrimidas y anular la sentencia del tribunal a quo de oficio, ya que no descarta que la sentencia pueda adolecer de otros vicios y que la Corte pueda estimar que concurren.

**OCTAVO:** Que para resolver si existió infracción de ley en la decisión del juez en relación a la indemnización adicional docente demandada, debe tenerse presente que entre los hechos a probar establecidos por el tribunal, el numerando 7, señala: “Efectividad de cumplirse los requisitos del artículo 87 del Estatuto Docente para que la demandante tenga derecho a la indemnización adicional que establece dicha norma legal”.

Que de otro lado, entre los hechos establecidos por el juez a quo, que resultan inmodificables para este tribunal de nulidad conforme a la causal de nulidad esgrimida por la recurrente, se expresa en el raciocinio undécimo -y en lo que interesa-, que el empleador procedió a poner término al contrato y dar el aviso a la trabajadora, con a lo menos 60 días de anticipación al 28 de febrero de 2021, fecha en que la trabajadora no se encontraba con licencia médica. De este modo, es claro que se dio cumplimiento a la norma aplicable al caso de autos, esto es, el artículo 87, de la ley 19.070.

**NOVENO:** Que tal como lo expresa la sentencia en el considerando citado respecto de la ineficacia de la notificación del



despido por encontrarse la actora haciendo uso de una licencia médica, el inciso final del artículo 161 dispone que las causales de dicha norma, no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes; empero tal circunstancia no implica el establecimiento de un fuero laboral, pues la licencia médica, suspende la relación laboral así como los efectos del despido hasta el término de las mismas, es decir, no se concreta el despido mientras subsista la licencia médica y en el caso sub lite, la última licencia médica de la actora terminó el 16 de febrero de 2021, de manera que al 28 de febrero de 2021, al no existir licencia médica vigente, se verificó correctamente el término del contrato de trabajo.

**DÉCIMO:** Que así las cosas y compartiendo los argumentos del juez a quo en relación a la improcedencia de la indemnización adicional docente demandada, se concluye que ni la notificación ni el despido son ineficaces y por tanto la sentencia no incurre en ninguna de las infracciones de ley que denuncia la recurrente, razón por la cual el recurso tampoco podrá arribar a buen puerto.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo prevenido en los artículos 474, 477, 478, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

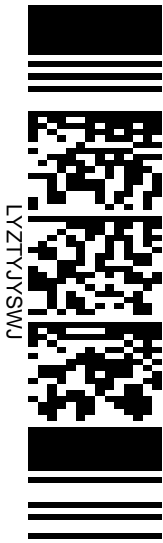
**QUE SE RECHAZAN,** los recursos de nulidad deducidos en representación de la parte demandada FUNDACIÓN DEL MAGISTERIO DE LA ARAUCANIA y de la actora, DOÑA GRACIELA ANDREA ZAMORANO GOMEZ, en contra de la sentencia definitiva dictada en este procedimiento, el veinte de agosto de dos mil veintiuno, la que en consecuencia **no es nula.**

Regístrese y devuélvase al tribunal de origen.

Redacción de la ministra A.Cecilia Aravena López.

Rol N° Laboral - Cobranza-373-2021 (pvb).





LYZTYJYSWJ

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Temuco integrada por los Ministros (as) Adriana Cecilia Aravena L., Maria Georgina Gutierrez A. y Fiscal Judicial Juan Bladimiro Santana S. Temuco, siete de marzo de dos mil veintidós.

En Temuco, a siete de marzo de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

