

C.A. Concepción.

Concepción, catorce de agosto de dos mil veintitrés.

**VISTO:**

En causa laboral RUC **22-4-0448281-9** y **RIT T-650-2022**, del ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, sobre demanda en Procedimiento de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales e indemnización de perjuicios por daño moral, se acogió, sin costas, la demanda principal en cuanto se declara la existencia de relación laboral desde el 17 al 31 de diciembre del año 2021; terminada la relación laboral por despido indirecto; y que la demandada ha vulnerado la prohibición de discriminación, condenándosele al cumplimiento de los “remedios sistémicos” que se indican.

La demandada dedujo recurso de nulidad y se procedió a su vista en la audiencia respectiva, asistiendo y alegando los abogados de ambas partes.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, la parte demandada dedujo recurso de nulidad de la sentencia ya individualizada, basada en tres causales:

La primera causal de nulidad que invoca es la establecida en el artículo 478 letra E) del Código del Trabajo, esto es, *“Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda...”*; causal que estima se configura en relación con lo dispuesto en el artículo 768 N° 4, ambos del Código de Procedimiento Civil, pues denuncia que el sentenciador de primer grado incurrió en *extra petita*.

La segunda causal de nulidad que invoca, en subsidio de la causal de nulidad indicada precedentemente, es la establecida en el artículo 477, inciso 1°, del Código del Trabajo, esto es, *“cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”*; causal que estima se configura con arreglo a lo dispuesto en el artículo 19 N°21 y N°24 de la Constitución Política de la República, en relación con lo previsto en el artículo 154 del Código del Trabajo.



La tercera causal de nulidad que invoca, en subsidio de la causal de nulidad indicada precedentemente, pero también de manera independiente de las anteriores causales de nulidad, es la establecida en el artículo 478 letra B) del Código del Trabajo, esto es, *“Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”*.

**SEGUNDO:** Que, la primera causal que se postula es la del artículo 478 letra E) del Código del Trabajo, pues denuncia que el sentenciador de primer grado incurrió en **extra petita**, la que en la especie se configura por una decisión incongruente por parte del sentenciador *a quo*, en cuanto se extiende en su fallo a puntos no sometidos a la decisión del tribunal; tal como sanciona con nulidad por vía de casación en la forma el artículo 768 N° 4 del Código de Procedimiento Civil.

Arguye que *“en la especie, al momento de resolver acerca de la acción principal de Tutela Laboral, en particular al momento del análisis y fundamentación del segundo argumento invocado para dicha denuncia, a saber, la discriminación por género (considerandos UNDÉCIMO y DUODÉCIMO), el Tribunal a quo se aparta en su fallo de las cuestiones fácticas respecto de las cuales las partes del presente juicio situaron su controversia por medio de sus respectivas alegaciones, y que el propio tribunal fijó y delimitó en la audiencia preparatoria y, por consiguiente, necesariamente la prueba y la decisión del Tribunal.”*.

Sostiene que si bien la actora señaló la existencia de una situación de discriminación salarial por género, en la carta de autodespido, y en la demanda *“esta fue invocada y fundamentada por la actora única y exclusivamente respecto de la diferencia salarial entre ella y don Gustavo Martínez. A nuestro turno, en la contestación de la demanda controvertimos expresa y precisamente dichas alegaciones relativas a la diferencia salarial alegada entre ambos, sin invocar ninguna otra situación de hecho ni derecho que exigiere algún pronunciamiento especial del Tribunal, sino sólo aquel sometido por la demandante a su decisión a este respecto.”*. Por ello, *“el campo de discusión y prueba sobre la supuesta discriminación salarial por género como argumento o motivo de la acción de tutela laboral quedó reducida en autos a la diferencia de remuneración entre la demandante doña María Paz Martínez y don Gustavo Martínez; y nada más. Consecuente con ello, la prueba de descargo ofrecida e incorporada por mi parte se encontraba dirigida a desvirtuar dicha situación de hecho y derecho y no a otras que no son parte del proceso.*

23. No obstante lo anterior, en la sentencia impugnada el sentenciador *a quo*, [...] señaló:

**“4°.- La calificación Senior-Junior que postula el empleador como criterio neutro afecta desproporcionadamente a la mujer.”**; y la forma para construir dicha conclusión la anota diciendo: *“Así, el empleador impuso sólo a la actora el deber de la trayectoria previa para aspirar a una remuneración mayor. No se acreditó que otros trabajadores o trabajadoras estuvieran en la misma situación de la demandante (menor trayectoria-menor remuneración).”*.



Agrega que “el sentenciador expresó que “6°.- La incorporación de la demandante al cargo de “Administrador” se lee como la disputa de un cargo de poder al interior de la empresa”; sobre el particular argumentó el juez que es su “impresión” que el señor Martínez ostentaría “mayor poder dentro de la organización y es en dicho contexto en que se originan los hechos denunciados por la actora” (lo subrayado es nuestro).

Ello sin duda no ha sido un argumento fáctico argumentado por ninguna de las partes en el proceso en relación, sino que constituye una interpretación e “impresión” del sentenciador que va más allá de la calificación de los hechos sometidos a su conocimiento como fundantes de las imputaciones realizadas por la actora como vulneradoras. Aparecen entonces dichos fundamentos como nuevos y distintos argumentos no demandados por la actora, a partir de los cuales funda su decisión jurisdiccional. Sin duda que las citas testificales que en esta parte hace el sentenciador son más que escuetas y extractadas, verdaderamente elegidas para intentar una “asimetría de poder” –como anota- no demandada.

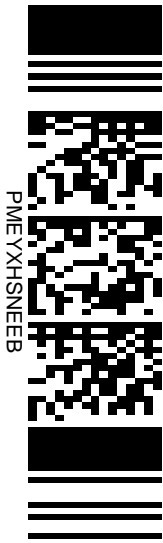
24. Así las cosas Us., el sentenciador utiliza como argumentos para acoger la pretensión de la demandante respecto de la discriminación salarial por género hechos que no era objeto de este juicio, que ni siquiera se ventilaron en los libelos de demanda ni de contestación, ni tampoco se fijaron por el Tribunal como puntos de prueba; es decir hechos y circunstancias no sometidos a conocimiento del Tribunal, esto es, la composición de hombre y mujeres de la empresa –que, por lo demás de superior la cantidad de mujeres que hombres- y la situación remuneracional de otros trabajadores de la empresa; además de la configuración de “impresiones” una supuesta “asimetría de poder” que el sentenciador invoca –sin que lo hayan invocado las partes- dándole una connotación negativa o vulneradora bajo la acepción “poder”.”

**TERCERO:** Que, la causal en examen será desestimada, pues no se verifica en la especie la situación de *extra petita* que denuncia el recurrente.

En efecto, ella existiría en la medida que el juzgador del grado hubiere excedido los límites del conflicto jurídico sometido a su decisión y ocurre que, en la especie, este siempre fue identificado como uno en que se denunciaba la vulneración de garantías fundamentales de la demandante por ser víctima de una situación de discriminación que, en su caso –tal como lo menciona el propio recurrente- era constitutiva de “*discriminación salarial de género*”.

A ello expresamente se refiere el considerando UNDÉCIMO del fallo impugnado, el cual en su primer párrafo lo identifica como la cuestión litigiosa al decir: “Que, el segundo argumento de la acción principal ejercida radica en una denuncia de **discriminación por género** que habría sufrido la trabajadora al haber percibido una **remuneración menor** que su compañero de trabajo, **Gustavo Martínez**, a pesar de ejercer ambos el mismo cargo.”.

Tras aludir a algunos elementos doctrinales concernientes al asunto, la sentencia, en el mismo considerando, continúa diciendo: “Pues bien, con este objeto, debe recordarse que la actora inició sus servicios como “control de calidad” y el 25 de abril de 2022 es designada en el cargo de “administradora de local”, que a la sazón era el mismo cargo que ocupaba el trabajador que sirve de



contraste. Sin embargo, lo anterior no le significó un aumento de remuneraciones, ya que en lo demás quedó vigente su contrato anterior que establecía una remuneración de \$800.000 de sueldo base más gratificaciones mensuales.

Hay que aclarar, además, que el 01 de julio de 2022 las partes modifican el contrato estableciendo que la actora prestaría servicios como “administradora JR. de local”, y en la misma oportunidad se modifica la remuneración acordando un sueldo base de \$950.000. Sin embargo, este aumento nunca se vio reflejado en sus liquidaciones de remuneraciones.

En efecto, de acuerdo a las liquidaciones de remuneraciones exhibidas, la actora percibió los siguientes montos a contar de abril de 2022 y hasta el mes de su despido (total haberes): Abril 2022 - \$998.542; mayo 2022 - \$970.417; junio 2022 - \$1.079.167; julio 2022 - \$284.235 (26 días de licencia); agosto 2022 - \$6.368 (30 días de licencia); septiembre 2022 - \$43.868 (30 días licencia); octubre 2022 - \$632.013 (17 días de licencia).

En el mismo período, las remuneraciones percibidas por Gustavo Martínez son las siguientes (total haberes): Abril 2022 - \$1.701.042; mayo 2022 - \$1.668.542; junio 2022 - \$1.706.042; julio 2022 - \$1.844.692; agosto 2022 - \$1.783.333; septiembre 2022 - \$1.933.333; octubre 2022 - \$1.677.083.

De los tres meses comparables en atención a los días trabajados (meses sin licencia médica de la actora) se observa que la diferencia de remuneraciones se produce en el monto del sueldo base, pues Gustavo Martínez registra en este rubro montos de \$1.450.000 y \$1.500.000 por 30 días trabajados en los meses de abril, mayo y junio, mientras que la demandante sólo percibe sumas de \$800.000 y \$810.000 en los mismos períodos, constatándose una diferencia efectiva de \$650.000 y \$690.000, respectivamente.

DUODÉCIMO, Que, entonces, desde abril de 2022, cuando la demandante es nombrada como “administradora de local”, comienza a ocupar el mismo cargo que el “administrador de local” Gustavo Martínez, sin embargo, comienza a percibir una remuneración evidentemente inferior a la de él, constatándose objetivamente esta diferencia a pesar que el empleador les encargó cumplir a ambos, por contrato de trabajo, exactamente las mismas funciones (comparación entre el contrato de trabajo el 25 de abril de 2022 de la actora y el contrato de trabajo de 07 de enero de 2014 de Gustavo Martínez). Lo anterior, a juicio de este sentenciador, constituye un indicio suficiente de la discriminación alegada.”.

Como se observa, no hay una decisión que exceda el ámbito del conflicto planteado y las razones que se expresan por el juzgador para determinar la existencia de una discriminación en perjuicio de la demandante son, precisamente, en base a una injusta distinción en consideración al género, que incide en una menor remuneración para la actora, no obstante desempeñar un cargo equivalente al que realiza un hombre mejor remunerado.



Si bien es cierto que a continuación de lo expuesto el juzgador abunda en más razones para demostrar su conclusión, ello no tiene incidencia en la decisión del asunto y siempre alude a la constatación de la existencia de la discriminación denunciada.

**CUARTO:** Que, la segunda causal planteada, como subsidiaria de la anterior, es la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, pues se sostiene que la sentencia *“incurre en una infracción manifiesta a las normas legales y constitucionales de los artículos 3 y 7 del Código del Trabajo, artículo 19 N°21 y N°24 de la Constitución Política de la República en relación con lo previsto en el artículo 153 y siguientes del Código del Trabajo. Lo anterior toda vez que la sentencia impugnada viene a infringir LA FACULTAD DE DIRECCIÓN Y DE ORGANIZACIÓN que legítimamente detenta el empleador, el cual se encuentra consagrado en las normas indicadas”,* pues arguye que *“existe un derecho fundamental del empresario, denominado el derecho a la libertad de empresa, la cual se manifiesta al interior de la relación laboral a través de los poderes empresariales. Esta libertad de empresa es una garantía constitucional anterior al contrato de trabajo y dota al empresario del poder de iniciar una actividad económica y ejercer libremente la actividad empresarial.*

33. Así, la facultad empresarial, dota al empleador de poderes cuyo objeto es la dirección y organización de la empresa, El poder de dirección, a su vez, se manifiesta en que es el empleador el que organiza, dirige, controla y adopta las orientaciones que requiere la empresa para poder desarrollarse de manera exitosa.”.

Argumenta que los cuestionamientos que la sentencia hace a la modificación del Reglamento Interno, relativa al establecimiento de un Administrador de Local Senior y otro Junior, así como la orden contenida en la parte resolutive, punto I, letra C) de la sentencia, consistente en suprimir, dentro del plazo de seis meses, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad toda referencia a la dualidad “administrador de local senior-junior” vulnera el poder de dirección y organización del empleador, el cual -como ya se señaló- tiene su consagración en normas legales y constitucionales.

**QUINTO:** Que, para resolver la cuestión aquí planteada se ha de tener en consideración que, sin perjuicio de las facultades inherentes al poder de dirección que son propios de la actividad empresarial del empleador, existe todo un régimen legal al que se ha de acudir en el caso de producirse una situación de vulneración de derechos fundamentales, tal como sucede en el caso sub-lite.

Dicho régimen legal especial está previsto en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del Código del Trabajo, párrafo denominado *“Del Procedimiento de Tutela Laboral”*, que se inicia en el artículo 485 de dicha codificación.

Entre dicha normativa se encuentra el artículo 495 del Código del Trabajo que regula lo que deberá contener la sentencia en este tipo de



procedimientos y, específicamente, luego de declarar la existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada, faculta y, a la vez, obliga al juez de la instancia a señalar: “3. *La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y*

*4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.*

*En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.”.*

**SEXTO:** Que, de la precitada normativa se desprenden, entonces, las amplias facultades que se conceden al juez de base para disponer medidas tendientes a corregir o reparar las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, que en el caso concreto consistieron en una “*discriminación salarial de género*”, en perjuicio de la trabajadora demandante, a quien se le remuneró con un monto inferior al que se pagaba al otro empleado de la demandada que realizaba la misma labor como administrador de local. Discriminación que pretendió justificarse con una tardía modificación del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, materializada después de los reclamos de la trabajadora demandante, modificación estéril y extemporánea que hizo más evidente la situación de injusta discriminación materia del presente litigio.

Habida cuenta lo anterior, no existe la infracción de ley que se denuncia, pues no obstante lo previsto en los artículo 3 y 7 del Código del Trabajo que se enarbolan como infringidos, lo cierto es que el citado artículo 495 permite la imposición de las medidas cuestionadas por el empleador demandado recurrente; y, el correcto entendimiento del contenido de las garantías constitucionales previstas en los numerales 21 y 24 de la Constitución Política de la República no admite que ellas puedan ejercerse vulnerando otras garantías fundamentales, como las de la trabajadora demandante.

Así las cosas, forzoso resulta concluir que tampoco puede prosperar esta segunda causal de nulidad invocada en contra de la sentencia recurrida.

**SÉPTIMO:** Que, como tercera causal de nulidad, en subsidio de las causales precedentes, se invocó la establecida en el artículo 478 letra B) del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia haya sido



pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Luego de diversas consideraciones doctrinales referidas al concepto de sana crítica y a los principios lógicos propios de ella, el recurrente señala que *“el sentenciador ha infringido las reglas de la sana crítica, en los principios de la lógica, al dar por acreditada una relación laboral en los períodos comprendidos entre el 17 al 31 de diciembre de 2021, vulnerando el principio de la razón suficiente”*. Tras ello señaló que era de cargo de la actora probar la existencia de una relación laboral bajo el vínculo de subordinación y dependencia en el período comprendido entre el 17 al 31 de diciembre de 2021; que *“la única prueba documental incorporada que podría considerarse rendida para probar dicho punto, consiste en una boleta de honorarios y, en cuanto la prueba testimonial, las declaraciones de los testigos, doña Norelíz Sosa, don Pablo Espinoza y doña Ester Gonzalez, dicen relación únicamente con las funciones ejercidas por la demandante, su salud mental y la relación don Gustavo Martínez; existiendo, de contrario, prueba rendida por la demandada que da cuenta de una distinta naturaleza de la relación entre la demandante y la demandada, en diciembre de 2021, haciendo una reseña de las probanzas rendidas al respecto*.

**OCTAVO:** Que, la sana crítica está conformada por una serie de reglas y principios lógicos, entre los cuales constituye un principio fundamental del razonamiento lógico aquel conocido como el principio de razón suficiente, cuyo enunciado inicial es *“Todo aquello que posee existencia o puede existir, posee una razón suficiente para existir.”* (Nelson Pozo Silva, “Razonamiento Judicial”, Thomson Reuters Puntotex, 2010, Pág. 290) precisándose que él, en cuanto a su acepción de razón de conocer, *“tiene una validez gnoseológica. Por ello, la lógica ha depurado al principio de las dos primeras funciones [de ser y de devenir], considerándolo sólo como ratio cognoscendi y aplicándolo, en consecuencia, como fundamento de verdad de los juicios.”*. (Op. Cit. Pozo, Pág. 292).

Es por lo anterior que el principio aludido fue reformulado diciéndose por ello que *“Todo juicio necesita un fundamento suficiente para ser verdadero”*. Más, *no todo juicio es en definitiva la significación lógica expresiva de un conocimiento. Esta formulación resulta, en última instancia, reductible a la siguiente: “Todo conocimiento debe estar suficientemente fundado”*. (Op. Cit. Pozo, Pág. 292)

**NOVENO:** Que, el respeto de los principios y reglas de la lógica procura obtener un razonamiento correcto en lo formal, de modo que la conclusión fáctica derive efectivamente de los indicios ciertos utilizados, sin incurrir en errores de juicio que invaliden formalmente el discurso del juzgador.



La satisfacción del principio de razón suficiente permite asegurar el pronunciamiento de sentencias debidamente fundadas, toda vez que todo juicio para ser realmente verdadero, necesita tener una razón suficiente que justifique lo que en el juicio se afirma o niega con pretensión de verdad.

**DÉCIMO:** Que, sobre la cuestión referida, esto es, la existencia de relación laboral en el período comprendido desde el 17 al 31 de diciembre de 2021, que incide en la procedencia de la declaración de nulidad del despido y el cobro de cotizaciones previsionales y la aplicación de la respectiva sanción de nulidad, la sentencia impugnada dirime el asunto en su considerando Décimo Sexto, señalando que *“La actora efectivamente prestó servicios como “control de calidad” entre el 17 y el 31 de diciembre de 2021 para la demandada. Por este período la actora emite la boleta de honorarios N°21 por servicios prestados para Alimentos L´angolo S.A. en calidad de “nutricionista” por un total de \$316.400 menos impuesto”,* agregando que –no obstante los testimonios presentados por la demandada- *“no existe diferencia razonable entre las labores que desarrolla en diciembre y las que comienza a prestar formalmente bajo contrato en enero de 2022... De modo que no resulta admisible sostener que por una mera formalidad (boleta de honorario seguido de contrato de trabajo) la actora deba ser catalogada de independiente en el período de diciembre de 2021”;* añadiendo que la existencia de la licencia médica invocada por el demandado, *“demuestra la suspensión de la relación laboral, lo que hace presumir su existencia, por lo que cabe desestimar la alegación mencionada.”.*

**UNDÉCIMO:** Que, como se advierte de lo expresado en el citado considerando, el sentenciador de base sólo afincó sus conclusiones en el hecho no discutido de que la demandante sí prestó servicios remunerados a la demandada, los que el juez calificó como similares a los que luego desarrolló a partir de enero de 2022, desestimando la existencia de la boleta de honorarios presentada en el juicio y los testimonios de la parte demandada.

Asimismo, constando que hubo una licencia médica, en virtud de un Oficio respondido por COMPIN que así lo indica, el juzgador únicamente dijo que ella sólo demuestra la suspensión de la relación laboral. Empero, nada dijo en cuanto a que la referida licencia médica fue extendida indicando que el empleador era distinto del demandado de autos, ni que ella comprende un periodo que va desde el 26 de noviembre al 25 de diciembre de 2021, siendo la continuación de otra anterior también por 30 días.

Como se puede colegir, la conclusión de haber existido una relación laboral entre la actora y la demandada, durante el mes de diciembre de 2021, solo se asienta en las meras especulaciones del juzgador que sin basarse en





prueba rendida en el juicio, desestima las probanzas que sí fueron incorporadas a él; todo ello resta mérito de racionalidad y necesaria fundamentación, respecto de este tópico discutido, a las respectivas conclusiones asentadas en la sentencia recurrida.

**DUODÉCIMO:** Que, las infracciones anotadas vician de nulidad la sentencia en estudio, pues el sentenciador del grado incurrió –del modo que se ha explicado- en infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, por infracción del principio de razón suficiente, lo que configura la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, vicio que efectivamente tiene influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, pues al establecerse la existencia de una relación laboral durante el período citado, en diciembre de 2021, se determinó que no se habían pagado las cotizaciones previsionales pertinentes a ese período, las que seguían insolutas a la fecha del autodespido invocado por la trabajadora, siendo por ello, también, aplicable al demandado la sanción de nulidad del despido, acogándose la demanda que se dedujo al respecto.

Por consiguiente, la causal de nulidad en examen será acogida.

Por estas consideraciones, normas citadas y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 456, 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

**I.-** Que **SE ACOGE, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la parte demandada, en contra de la ya individualizada sentencia definitiva de doce de abril de dos mil veintitrés, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, solo en cuanto sostuvo que incurrió en infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, desestimándose en lo demás dicho recurso de nulidad; y, en consecuencia, **SE LA ANULA**, debiendo dictarse, acto seguido, sin nueva vista y separadamente, la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley.

Regístrese, notifíquese y devuélvase por la vía correspondiente.

Redacción del ministro titular don Juan Ángel Muñoz López.

**Rol N° 294-2023 - Laboral.-**





PMEYXHSNEEB

Pronunciado por la Sexta Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción integrada por los Ministros (as) Rodrigo Cerda S., Camilo Alejandro Alvarez O., Juan Angel Muñoz L. Concepcion, catorce de agosto de dos mil veintitrés.

En Concepcion, a catorce de agosto de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

