

Antofagasta, a ocho de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Que, en esta causa rol único 19-4-0235876-1, rol interno 0-1562-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, y Rol Corte N°234-2020, por sentencia definitiva de fecha veintidós de junio de dos mil veinte, la señora Jueza Titular de dicho tribunal, doña Elena Pérez Castro, en su parte resolutive del fallo recurrido declaró: "**I.-** Se rechaza la demanda de reclamación del despido y cobro de prestaciones, deducida en representación de *LOURDES GLADYS GOMEZ FLORES*, en contra de *WILLIAM COLLAO CRUZ ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN LIMITADA* o *COLEGIO INGLÉS ALEMÁN LTDA*. **II.-** Se acoge la demanda de nulidad del despido, deducida en representación de *LOURDES GLADYS GOMEZ FLORES*, en contra de *WILLIAM COLLAO CRUZ ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN LTDA* o *COLEGIO INGLÉS ALEMÁN LTDA*, debiendo esta última, como corolario, pagar a la actora la suma mensual de \$784.146.- desde la fecha del despido, el día 24 de septiembre de 2019, hasta la fecha en la que se pague íntegramente las cotizaciones de salud adeudadas y se comunique a la demandante mediante carta certificada remitida a su domicilio, acompañando la documentación respectiva. **III.-** Cada parte soportará sus propias costas".

En contra del referido fallo, la demandante deduce, un recurso de nulidad contra la referida sentencia, invocando, como causal de nulidad, la prevista en el Artículo 477° del Código del Trabajo, es decir, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando la infracción de los artículos 162° inciso 1° y N°1 inciso 2° del artículo 454°, ambos del Código del Trabajo y artículo 41° de la Ley 19.070 sobre Estatuto Docente.

El día 08 de Septiembre del año dos mil veinte, se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo los abogados de las partes, alegando por el recurso la letrada



Trissy Figueroa Rivera, y contra el recurso, solicitando su absoluto rechazo, el letrado Daniel Molinari Grez.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la parte recurrente, reiteró en la audiencia los planteamientos del recurso de nulidad interpuesto, señalando que, a su juicio, se ha configurado en la especie, la causal de nulidad prevista en el Artículo 477° del Código del Trabajo, es decir, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, estimando infringidos los artículos 162° inciso 1° y N°1 inciso 2° del artículo 454°, ambos del Código del Trabajo y artículo 41° de la Ley 19.070 sobre Estatuto Docente, solicitando, en definitiva, se anule la sentencia en lo pertinente, dictando aquella de reemplazo que acoja la demanda de reclamación del despido y cobro de prestaciones, deducida en representación de LOURDES GLADYS GOMEZ FLORES, en contra de WILLIAM COLLAO CRUZ ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN LTDA o COLEGIO INGLÉS ALEMÁN LTDA, con costas.

SEGUNDO: Que, la recurrente, reproduce en su recurso, los antecedentes fácticos asentados en el fallo, en sus Considerandos Décimo y Undécimo, señalando lo siguiente: (i) que, los hechos indicados en la carta de despido de fecha 24 de septiembre de 2019, y que fueron acreditados en juicio, son los que se indican: "malos tratos y formas de expresarse hacia los alumnos;; que dentro de las obligaciones de la actora, inherentes a su rol de docente está el respeto hacia los y las alumnas; y, que incumplir tal deber, a juicio de esta sentenciadora, importa un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, por estar en directa relación con la esencia de los servicios prestados"; (ii) que, la sentenciadora, desestima la alegación relativa a la ausencia de formalidad de dicha misiva, por considerarse que la indicación de las acciones imputadas a la docente (malos tratos) se basta a sí misma, sin que resulte menester la pormenorización de hechos concretos y su ubicación espacio-



temporal, en la medida que y según se razonó (Considerandos Séptimo, Octavo y Noveno), se tuvieron por acreditadas y por contextualizadas desde ese prisma y porque, de otra parte, tampoco importó una afectación al derecho de defensa de la trabajadora, como quiera que tales imputaciones le fueron representadas con anterioridad al despido, a través de dos cartas de amonestaciones redactadas en similar tenor al hecho basal contenido en la comunicación de término de su contrato; (iii) que, respecto al reclamo de la demandante, referido al pago de las remuneraciones completas de los meses de enero y febrero del año 2019 o 2020 (según discrepancia entre el cuerpo de la demanda y las peticiones concretas), fundada en lo estatuido en el artículo 41 del Estatuto Docente, según consta de las liquidaciones de remuneraciones aportadas por la demandada, en los meses de enero y febrero de 2019, la actora percibió montos por concepto de remuneraciones, siendo precisamente tales meses aquellos en los que por estructura de los años lectivos se produce el descanso o feriado respectivo, de lo que se sigue ausencia de causa de pedir al respecto.

TERCERO: Que, la recurrente, en relación a la causal de nulidad invocada, sostiene que la misma tiene por finalidad remediar los errores que se han cometido en el razonamiento que el juez lleva a cabo en la sentencia, dichos errores recaen en materias de Derecho y se producen por la falta de aplicación o la aplicación indebida de una norma sustancial, o bien por una errónea interpretación de la misma, en definitiva, se trata de aquellos errores que han sido denominados en doctrina como "vicios del juicio", o en la doctrina más antigua como "error in iudicando". Así entonces, y en el entendido de que la sentencia es la expresión de una cadena de silogismos, el error que se denuncia recae sobre la premisa mayor (la norma jurídica) y en la conclusión o consecuencia, que se deriva de la subsunción de los hechos probados (que constituyen la premisa menor) en el enunciado legal. Los errores de los que puede



adolecer la sentencia en tanto la causal invocada dicen relación con la actividad realizada por el juez para discernir la norma aplicable a un caso, el modo en que ella debe ser entendida y aplicada y/o las consecuencias jurídicas que derivan de ese proceder. En cuanto a las formas que se puede infringir una ley, y en lo que respecta los presentes autos, la infracción se ha producido por la falta de aplicación o la aplicación indebida de una norma sustancial, y una errónea interpretación de la misma.

CUARTO: Que, la recurrente, en concreto, estima infringidas por la sentencia recurrida, el inciso 1° del artículo 162° y el inciso 2° del N°1 del artículo 454°, ambos del Código del Trabajo, conforme al siguiente análisis: (i) que, con fecha 24 de septiembre de 2019 se puso término al contrato de trabajo de la trabajadora, fundado en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo; (ii) que, los hechos que fundan la causal, según consta en la carta de despido, son los siguientes: "las reiteradas denuncias y quejas de los apoderados respecto a malos tratos y forma de expresarse hacia los alumnos por parte de la profesora doña Lourdes Gladys Gómez Fuentes"; (iii) que, a juicio de la recurrente, la carta, y en consecuencia el despido, no ha cumplido con los requisitos de forma y de fondo que señala el artículo 162 del Código del trabajo ni los artículos relacionados, lo cual demuestra que el despido es injustificado; (iv) que, la sentencia recurrida, en cuanto a la formalidad del despido, la desestima por considerar que la indicación de las acciones imputadas a la docente (malos tratos) se basta a sí misma, sin que resulte menester la pormenorización de hechos concretos y su ubicación espacio-temporal, en la medida que y según se razonó, se tuvieron por acreditadas y por contextualizadas desde ese prisma y porque, de otra parte, tampoco importó una afectación al derecho de defensa de la trabajadora, como quiera que tales imputaciones le fueron representadas con anterioridad al despido, a través de dos cartas de amonestaciones redactadas en similar tenor



al hecho basal contenido en la comunicación de término de su contrato; (v) que, en consecuencia, la recurrente, luego de transcribir las disposiciones legales a su juicio infringidas -inciso 1° del artículo 162° e inciso 2° del N°1 del artículo 454°, ambos del Código del Trabajo-, indica que, cobra relevancia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe reflejar fielmente los hechos que lo motivaron, en consecuencia, se erige como un instrumento con una finalidad precisa y determinada, que es fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial; (vi) que, dicha deducción, la realiza la recurrente conforme a un fallo de Unificación en materia laboral -sin indicar Rol-, en que la Corte Suprema, sostiene que, el legislador impuso la referida exigencia para que quedara establecido, de manera previa, el hecho sobre el cual debe recaer la prueba del empleador, esto es, el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla. También debe indicarse la norma que la consagra y, finalmente, debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto -trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y



convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso correspondiente.

QUINTO: Que, a su turno, la recurrente estima infringido el 41 de la Ley N°19.070 sobre Estatuto Docente. En este aspecto, sostiene que en el libelo del actor, se demandó el pago de las remuneraciones completas de los meses de enero y febrero del año 2020. Dicha solicitud se fundó en lo estatuido en el citado artículo.

Sobre dicha petición, el Tribunal en la sentencia definitiva rechazó la pretensión, indicando en su Considerando Décimo Tercero que: *“Finalmente, se reclamó el pago de las remuneraciones completas de los meses de enero y febrero del año 2019 o 2020 (según discrepancia entre el cuerpo de la demanda y las peticiones concretas), fundada en lo estatuido en el artículo 41 del Estatuto Docente, sin embargo, según consta de las liquidaciones de remuneraciones aportadas por la demandada, en los meses de enero y febrero de 2019, la actora percibió montos por concepto de remuneraciones, siendo precisamente tales meses aquellos en los que por estructura de los años lectivos se produce el descanso o feriado respectivo, de lo que se sigue ausencia de causa de pedir al respecto”*.

Conforme a lo anterior, la recurrente sostiene que no se acreditó el pago de las remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2020, lo que era procedente conforme al citado artículo 41.

SEXTO: Que, por su parte, la parte recurrida, solicitó el rechazo del recurso de nulidad interpuesto por no configurarse, en la especie, la causal de nulidad alegada por la recurrente.

SÉPTIMO: Que, como premisa, debemos indicar que, la causal invocada por el recurrente obliga a ésta a señalar precisamente, cuál es la norma infringida y la forma cómo ésta infracción influye en lo dispositivo del fallo, pero, en



ningún caso, esta causal debe utilizarse para buscar una modificación de los hechos establecidos en la sentencia recurrida, o pretender incluir en dicha causal sólo una disparidad jurídica en torno a la interpretación y aplicación que de las disposiciones legales realiza el Tribunal para resolver la controversia sometida a su decisión, sin que ello involucre una infracción de ley específica.

En este sentido, la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol 27 del año 2009, y respecto a la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sostuvo que: *“Como se sabe, las posibilidades de revisión de esta Corte no sólo están determinadas por la naturaleza del recurso deducido, sino que, de modo especial, por la causal que se haga valer. El motivo de nulidad propuesto en este caso tiene por finalidad exclusiva la de fijar el recto alcance o sentido de la Ley. Ello implica restricciones ineludibles. Para el Tribunal Ad Quem, que esa labor de decir el derecho debe llevarse a cabo en torno a los hechos que han sido determinados en la sentencia que se impugna y, para el recurrente, que sus capítulos de impugnación han de tener un correlato exacto con los hechos establecidos por el fallo que cuestiona (considerando cuarto)”*.

OCTAVO: Que, conforme a lo antes expuesto, debemos analizar la causal de nulidad invocada por el recurrente, prevista en el artículo 477° del Código del Trabajo, es decir, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, primeramente, respecto a la infracción de los artículos 162° inciso 1° y N°1 inciso 2° del artículo 454°, ambos del Código del Trabajo.

Los citados artículos sostienen, en específico, lo siguiente: (i) Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada



enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda (artículo 162° inciso 1°); y (ii) No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido (Artículo 454° N°1 inciso 2°).

Que, las disposiciones legales contienen las siguientes normas jurídicas: (a) las formalidades del despido, en razón que la comunicación debe contener las causales invocadas y los hechos en que se funda; y (b) la carga probatoria que le corresponde al demandado en torno a la acreditación de los hechos que fundan el despido.

Conforme a lo anterior, del análisis de los Considerandos Séptimo a Undécimo del fallo recurrido, el Tribunal aplicó correctamente las normas jurídicas previstas en las disposiciones legales supuestamente infringidas. En efecto, la comunicación de despido contenía los siguientes hechos: *"las reiteradas denuncias y quejas de los apoderados respecto a malos tratos y forma de expresarse hacia los alumnos por parte de la profesora doña Lourdes Gladys Gómez Fuentes"*, hechos que se sustentan, además, en lo indicado expresamente en el Considerando Octavo del fallo, donde indica que: *"lo anunciado, encuentra sustento en la prueba documental y testimonial aportada por la demandada, en tanto dan cuenta de quejas de alumnos y alumnas de cursos en los que impartía clases la demandante, de los apoderados de aquellos que de forma particular se vieron afectados y de los apoderados de los cursos en los que finalmente se elevó tal reclamo a nivel grupal (primero y cuarto medio) y, que previo al despido de autos, conllevó la remisión de dos cartas de amonestación de 9 de agosto y 3 de septiembre de 2019"*, de lo cual se deduce, además, que la parte demandante sabía con anticipación los hechos que sustentaban la causal de despido



invocada, motivo por el cual no se vislumbra la infracción de ley denunciada por la recurrente, ni la afectación de la garantía constitucional del derecho a la defensa atendido lo ya expuesto.

NOVENO: Que, acto seguido, debemos avocarnos a la infracción del artículo 41° de la Ley 19.070 sobre Estatuto Docente, denunciada por la recurrente en relación a la causal del artículo 477° del Código del Trabajo.

El citado artículo indica que: *"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas"*.

Para estos efectos, conviene, además, tener presente lo previsto en el Artículo 87° de la Ley 19.070, que prescribe: *"Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso"*.

Sobre la infracción denunciada, se debe tener presente que, la sentencia, en su parte resolutive, rechazó la demanda de reclamación del despido y cobro de prestaciones, deducida en representación de LOURDES GLADYS GOMEZ FLORES, en contra de WILLIAM COLLAO CRUZ ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN LIMITADA o COLEGIO INGLÉS ALEMÁN LTDA., por consiguiente, la desvinculación de la trabajadora se encuentra ajustada a Derecho, siendo pacífico entre las partes que la relación



laboral que las unió concluyó con fecha 24 de septiembre de 2019, fundado en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, motivo por el cual, se hace improcedente tanto la indemnización por años de servicios del artículo 163° del Código del Trabajo, como la indemnización adicional correspondiente al total de las remuneraciones hasta el término del año laboral en curso, en el caso de autos, los meses de octubre a diciembre del año 2019, y, menos procedente aún se hace exigible el pago de los meses de enero y febrero del año 2020.

Finalmente, el artículo 41° de la Ley 19.070 hace referencia al derecho del docente al feriado legal y en ningún caso al pago de las remuneraciones por dichos periodos, motivo por el cual no se vislumbra la infracción de ley denunciada en el recurso.

DÉCIMO: Que, conforme a lo razonado en los considerandos anteriores, se procederá al rechazo del recurso de nulidad interpuesto.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y lo prevenido en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, sin costas,** el recurso de nulidad deducido por la abogada Trissy Figueroa Rivera, en causa rol único 19-4-0235876-1, rol interno 0-1562-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, y Rol Corte N°234-2020, interpuesto contra la sentencia definitiva de fecha veintidós de junio de dos mil veinte, dictada por la señora Jueza Titular de dicho tribunal, doña Elena Pérez Castro y, en consecuencia, se declara que la misma y el juicio en que se dictó no son nulos.

Regístrese, notifíquese y devuélvase los antecedentes.

Se deja constancia que se hizo uso del artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Rol Corte N°234-2020 (RPL)

Redactada por el Abogado Integrante Juan Paulo Ovalle Cerpa.







XEPFXDXENV

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Jasna Katy Pavlich N., Eric Dario Sepulveda C. y Abogado Integrante Juan Paulo Ovalle C. Antofagasta, ocho de enero de dos mil veintiuno.

En Antofagasta, a ocho de enero de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>