

Chillán, siete de octubre de dos mil veinticuatro.

VISTO: En esta causa RUC 23-4-0502457-8, RIT T-123-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, por sentencia de veintidós de mayo de dos mil veinticuatro, dictada por la jueza destinada, Claudia Vergara Pérez, que resolvió: I.- Que se rechaza la acción de tutela laboral en todas sus partes; II.- Que, Ha Lugar, a la demanda de despido indebido, ocurrido con fecha 12 de mayo de 2023, en consecuencia, la demandada deberá pagar las siguientes prestaciones: a) indemnización por falta de aviso previo por la suma de \$ 1.618.176.-; b) indemnización por años de servicio \$ 17.799.936.-; c) Recargo legal dispuesto en artículo 168 letra c) del Código del Trabajo por la suma de \$14.239.948.-, d) indemnización del artículo 87 del Estatuto docente por la suma de \$ 16.181.760.-; III.- Que, no se da lugar a la indemnización por daño moral.; IV.- Las sumas indicadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo respectivamente; V.- Que, no se condena en costas a la parte demandada, por existir motivo plausible para litigar.

En contra de dicha sentencia la parte demandada interpuso recurso de nulidad fundado en lo principal la causal del artículo 478 letra b) y en subsidio la causal prevista en la letra c) del artículo 478, ambas del Código del Trabajo. Se procedió a la vista del recurso en la audiencia del día 11 de septiembre de 2024, asistiendo los abogados de ambas partes, quienes alegaron lo pertinente en defensa de sus derechos.

CONSIDERANDO: Primero: Que, la primera causal hecha valer por el recurrente, es la señalada 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”. El letrado expone que, la argumentación en favor de la referida causal de nulidad se apoya en dos hipótesis, como principios de la regla de la lógica dentro de las reglas de la sana crítica, lo cuales son: a. Principio de no contradicción; Este principio se enuncia diciendo: “es imposible que algo sea y no sea al mismo tiempo y en el mismo sentido”. En forma esquemática se puede simbolizar así: “Es imposible que A sea B y, al mismo tiempo, A no sea B”. Plantea que es necesario realizar un resumen respecto a lo que cada uno de los considerandos que se impugnan por vía de nulidad, a fin de demostrar 1 Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> Código: RBCVXQVHBJ cómo es que se configura la causal invocada respecto al principio de no contradicción: Estima que el Considerando Undécimo repasa el actuar de la recurrente, refrendando el respaldo normativo para haber actuado como actuó en los hechos del caso de marras, describiéndolo de la siguiente manera: a. “(...) Que, en este sentido del cúmulo de prueba incorporada por la demandada esta explica que previo al despido lleva adelante una investigación, otorga una medida de resguardo al profesor y la alumna afectada por los hechos, consistente en teletrabajo para el docente denunciando mientras se lleve adelante la investigación en fiscalía.” b. “Del análisis del artículo 23 del Reglamento Interno del establecimiento este prohíbe expresamente, para cualquier funcionario del centro educativo, entre otras varias acciones y o actitudes que regula, 3. Mantener relaciones amorosas o de pareja con estudiantes del centro educativo; 7. Concurrir a actividades de carácter no oficial en conjunto con estudiantes.” c. “A su turno el artículo 27 de idéntico instrumento regula que El personal docente tiene los siguientes

deberes: 4. Evitar relaciones personales tanto con los alumnos (as) y/o padres y apoderados.”

d. “A su vez dentro del Protocolo de procedimiento para hechos que atentan contra la indemnidad sexual de los NNA, imputados a docentes entre las medidas de continuar con sospecha o alumno(a) relata un acto abusivo se realiza lo siguiente: i. Citación a padres de la víctima para explicar la situación ocurrida. ii. El colegio realiza la denuncia el mismo día a Carabineros, PDI, Fiscalía. Si hay caso de violación se lleva al niño a SML para realizar los peritajes correspondientes. iii. Se retira inmediatamente al profesor de sus funciones laborales, mientras dure el proceso de investigación. iv. Se denuncia al profesor al MINEDUC.” Señala que por su parte el Considerando Décimo Segundo afirma categóricamente que no se lograron acreditar las causales invocadas en la carta de despido que refieren a las hipótesis contenidas en el artículo 160 N 1 letras a) y e), junto con la causal contenida en el numeral 5 del mismo artículo, sin embargo, declara como acreditada y ajustada a derecho la causal contenida en el artículo 160 N 7, separando el análisis en dos párrafos, el primero expresando su razonamiento para declarar como no acreditadas las causales del artículo 160 N 1 letras a) y e), junto con la causal contenida en el numeral 5, para luego, en el 2 Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> Código: RBCVXQVHBXJ párrafo siguiente dar por acreditada la última causal, expresándolo de la siguiente manera: a. “Que de la totalidad de las causales imputadas resulta especificar que del artículo 160 N°1 letra a) falta de probidad en sus funciones, y la causal de la letra e) conducta inmoral, ambas causales debes estar debidamente comprobadas y tener estrecha vinculación con la labores contratadas, y en la especie si bien la figura del docente se extiende más allá del establecimiento escolar, lo que subyace es la imputación del ilícito que se denuncia el cual no está debidamente comprobado a la fecha del despido y excede de la relación laboral. En lo que respecta a la causal del numeral 5) actos, omisiones, imprudencias temerarias, no se acredita afectación en el funcionamiento del establecimiento o seguridad en el mismo o de sus trabajadores, dado que lo imputado son supuestos de que por malos entendidos la comunidad escolar se vea expuesto a estos, pero no reviste la trascendencia para afectar el funcionamiento de la labor escolar como la participación en esta de los demás docentes y funcionarios del establecimiento escolar. b. La causal del artículo 160 N°7 del Código del trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo en relación a la su cláusula primera que se hace extensiva al Reglamento Interno, específicamente artículo 23 y 27, concurrir actividades de carácter no oficial en conjunto con estudiantes y evitar relaciones personales tanto con los alumnos (as) y/o padres y apoderados, dicha transgresión que ha quedado debidamente acreditada en autos y reconocida por el propio actor, al tener contacto estrecho con una alumna, sin justificación plausible que lo amerite, cuya entidad dada la labor para la cual es contratado el actor genera el quiebre de la relación laboral.” El letrado sostiene que, ante lo anterior, en función del principio en estudio (no contradicción) cabe la pregunta ¿puede un despido estar justificado e injustificado al mismo tiempo? ¿Puede que una desvinculación sea procedente y al mismo tiempo improcedente? A su juicio, el considerando décimo segundo plantea una abierta contradicción que es únicamente salvable con la declaración de nulidad de la sentencia en tal sentido. Debido que el mismo considerando expresa que la prueba más importante para dilucidar la veracidad de los hechos contenidos en la carta de despido se encuentra en la propia declaración del

denunciante, quien, abiertamente reconoce la infracción cometida. Siendo un punto aparte el juicio de valor respecto a la gravedad que la infracción reconocida implica para efectos de entender el fallo de marras como “el resultado que entrega el sistema de justicia a las partes”, el cual se percibe como injusto. 3 Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> Código: RBCVXQVHBJ Enfatiza, que de esta manera, el vicio que contiene el considerando décimo segundo consiste en la frase “lo que subyace es la imputación del ilícito que se denuncia el cual no está debidamente comprobado a la fecha del despido y excede de la relación laboral.” Lo que hace la magistratura del grado es atribuir al texto de la carta una intención que no contiene por ninguna parte, asumiendo que las razones para desvincular al actor subyacen en el delito que se le imputa y eso no es así, nunca fue así. Es más, es abiertamente contradictorio el razonamiento de la sentencia en este sentido, ya que, especialmente si el considerando anterior determinó que los protocolos que se aplicaron al caso iban en directo resguardo del actor y su presunción de inocencia. Es así entonces como se manifiesta la contradicción del fallo, ya que, por una parte entiende como bien aplicados los protocolos que no atribuyen responsabilidad penal y por otro entiende que las razones que subyacen al despido son las aristas penales. Indica que por último, si la sentencia reconoce la correcta aplicación de la causal contenida en el artículo 160 N 7 porque el actor la reconoció expresamente, ¿por qué su confesión no se entiende como una falta de probidad, como una conducta inmoral y como un acto temerario que afectó y pudo haber afectado aún más la seguridad del establecimiento con los dos bandos de apoderados que constantemente visitaron el colegio? Agrega que el Considerando Décimo Tercero dispuso lo siguiente: a. “Que, de acuerdo al artículo 454 N°1) del Código del Trabajo, al demandado corresponde acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, y los hechos invocados son constitutivos de cuatro causales de despido, logrado sólo la acreditación de uno de estos, por lo que ha de concluirse que no se cumple con la exigencia legal de acreditar la totalidad de los hechos imputados en la carta de despido. Correspondiendo calificar de indebido el despido de que fue objeto el actor, al tenor del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.” Señala que el vicio se encuentra en la frase: “(...) los hechos invocados son constitutivos de cuatro causales de despido, logrado sólo la acreditación de uno de estos, (...)”, y se pregunta ¿por qué constituye tal afirmación un vicio por sí? Porque se debe entender el acto del despido como uno de naturaleza jurídica indivisible, es decir, mal podríamos entender que, tanto el hecho de la desvinculación como la carta de despido, como una situación que se entiende ajustada a derecho y otra que no, partiendo en dos partes un hecho inequívoco, cual es que el denunciante se encuentra bien despedido por haber vulnerado una norma de conducta sumamente delicada, la cual todavía puede traerle consecuencias penales (recordemos que el actor fue denunciado ante Fiscalía por una ex apoderada, la madre de la menor presuntamente víctima). 4 Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> Código: RBCVXQVHBJ Finalmente, estima que el considerando Décimo Quinto es aquel que explica y otorga la indemnización especial contenida en el artículo 87 del Estatuto Docente, el cual simplemente se concede bajo una lógica “más matemática que jurídica”, es decir, si el legislador dispone que ante la no acreditación de una o más causales, por el sólo ministerio de la ley se colige que la desvinculación se produce por aplicación del artículo 161, es decir, necesidades de la

empresa, significa que lo que debemos impugnar es la aplicación errónea del artículo 168 del Código del ramo y no la normativa especial contenida en el llamado Estatuto Docente. Así entonces, el vicio que contiene el considerando décimo quinto es simplemente una consecuencia de lo resuelto en los considerandos precedentes, los que tuvieron por no acreditadas las causales de despido contenidas en el artículo 160 N°1 letra a) y e) más el N°5, obviando el hecho de que se tiene por acreditada y reconocida la conducta en términos generales y específicos por parte del actor. b) Principio de Razón Suficiente, Este principio, nos dice que “todo objeto debe tener una razón suficiente que lo explique”. Lo que es, es por alguna razón, “nada existe sin una causa o razón determinante”. El principio de razón suficiente nos da respuesta a una exigencia natural de nuestra razón, según la cual nada puede ser nada más “porque sí”, pues todo obedece a una razón. Respecto de este principio señala que no existe razón de fondo que sea suficiente para abordar las cuantiosas prestaciones que reclama el actor. Esto se hace en la sentencia separando los hechos reconocidos por el actor, obviando que allí sí es donde radica la razón suficiente del caso de marras, en particular, para entender la carta de despido como un todo si es que efectivamente se acreditaba que el actor tenía un “(...) contacto estrecho con una alumna, sin justificación plausible que lo amerite, cuya entidad dada la labor para la cual es contratado el actor genera el quiebre de la relación laboral.”, de forma que no existe razón suficiente para entender que se han aplicado correctamente las reglas de la sana crítica, por no haber razón suficiente para no tener por acreditadas las causales contenidas en el artículo 160 N°1 letras a) y e) y el N°5, ya que todas refieren a diferentes perspectivas del mismo hecho acreditado en autos y la apreciación de las pruebas es errónea al no considerar la confesión del actor como una situación que se enmarca en todas las hipótesis que contiene la carta de aviso de término de contrato, no únicamente la contenida en el N°7 del artículo 160, lo que rompe el principio de razón suficiente. El letrado insiste que los vicios que contienen los considerandos, undécimo, décimo segundo, décimo tercero y décimo, constituyen precisamente una vulneración al principio de razón suficiente, dado que, si en el segundo párrafo del considerando décimo se entiende que la desvinculación se encuentra acreditada 5 Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> Código: RBCVXQVHBJX por la última causal, entonces el despido se encuentra acreditado y no existe razón suficiente para declararlo de forma contraria. Estima que para el adecuado análisis de las máximas de experiencia, es necesario determinar su definición conceptual e indica que evidentemente, no existe una única definición de ella, pero es útil, analizar algunas definiciones para identificar los elementos esenciales que contienen e indica que para Stein las máximas de la experiencia “son definiciones o juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido y que, por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos”. Luego se refiere al célebre aforismo “a confesión de parte, relevo de prueba”, señalando que las máximas de la experiencia nos ayudan a entender que, luego de la abierta confesión del actor en la prueba de absolución de posiciones, la decisión respecto al fondo del asunto debe haberse entendido en su conjunto, es decir, si habiéndose acreditada la causal contenida en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, entonces, por las máximas de la experiencia, es evidente que se deben configurar las otras

causales, por cuanto su expresa confesión configuraba: a. Una falta de probidad que se acusó (que no subyace en el delito que se le imputa, otra vez, por favor); b. Una conducta inmoral (llevar a la niña de 11 años a su domicilio en más de una ocasión); c. Constituyó un acto temerario (su conducta terminó en una denuncia penal de una apoderada, una fiscalización por parte de la Superintendencia de Educación y una serie de actos confusos por parte de apoderados que se enfrentaron entre sí y contra el colegio dentro del establecimiento). d. Todos hechos que sí fueron acreditados, pero que, simplemente fueron apreciados con ligereza por parte del juez del grado. Finalmente sostiene que si el fallo no reconoce en su conjunto las causales como un sistema orgánico que encuentra su respaldo veraz en la confesión del actor, entonces nos encontramos frente a una vulneración abierta a las máximas de la experiencia como una de las reglas de la sana crítica. EN SUBSIDIO de la causal anterior, deduce la causal contenida en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es: "(...) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;" 6 Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> Código: RBCVXQVHBXJ Sostiene que, en el mismo sentido anterior, impugna la parte del fallo que se encuentra contenida en el Considerando Décimo Segundo. Plantea que la causal que se viene en ejercer en subsidio de la anterior busca alterar la calificación jurídica de los siguientes hechos contenidos en el basamento décimo cuarto: a. "Que de la totalidad de las causales imputadas resulta especificar que del artículo 160 N°1 letra a) falta de probidad en sus funciones, y la causal de la letra e) conducta inmoral, ambas causales deben estar debidamente comprobadas y tener estrecha vinculación con las labores contratadas, y en la especie si bien la figura del docente se extiende más allá del establecimiento escolar, lo que subyace es la imputación del ilícito que se denuncia el cual no está debidamente comprobado a la fecha del despido y excede de la relación laboral. En lo que respecta a la causal del numeral 5) actos, omisiones, imprudencias temerarias, no se acredita afectación en el funcionamiento del establecimiento o seguridad en el mismo o de sus trabajadores, dado que lo imputado son supuestos de que por malos entendidos la comunidad escolar se vea expuesto a estos, pero no reviste la trascendencia para afectar el funcionamiento de la labor escolar como la participación en esta de los demás docentes y funcionarios del establecimiento escolar. Considera que, tal situación, a su juicio y según el mérito de los antecedentes en lo que respecta a las dos primeras causales (letra a y e del N°1 del artículo 160), contiene un vicio evidente, al referir: "(...) y en la especie si bien la figura del docente se extiende más allá del establecimiento escolar (...)". Si se entiende como veraz la situación planteada en la carta de despido y esta situación veraz se confirma por la abierta confesión del denunciante, la calificación jurídica de los mismos hechos cambia, debió entenderse siempre como una falta de probidad y como una conducta inmoral, dado el contexto de la labor que ejerce el demandante. Así, las cosas, las conclusiones fácticas no cambian, ya que el tribunal ha entendido que la figura del docente se extiende más allá del establecimiento, y como el demandante reconoció la conducta, entonces lo que debe hacerse es modificar la calificación jurídica de los hechos que se tuvieron por reconocidos, dándole el calificativo que el empleador entregó, es decir, calificándolo como un despido procedente y justificado en todas sus partes y en todas sus causales. Por otro lado, señala que respecto a la tercera causal contemplada en el artículo 160 numeral 5, que dice relación con que no se acredita la

afectación del establecimiento, es necesario recordar que el fallo reconoció expresamente en el considerando undécimo, que: 7 Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> Código: RBCVXQVHBXJ a. (...) Del análisis del artículo 23 del Reglamento Interno del establecimiento este prohíbe expresamente, para cualquier funcionario del centro educativo, entre otras varias acciones y o actitudes que regula, 3. Mantener relaciones amorosas o de pareja con estudiantes del centro educativo; 7. Concurrir a actividades de carácter no oficial en conjunto con estudiantes. A su turno el artículo 27 de idéntico instrumento regula que El personal docente tiene los siguientes deberes: 4. Evitar relaciones personales tanto con los alumnos (as) y/o padres y apoderados(...)" Considera que en este punto es necesario hacer alusión al oficio recibido por la Superintendencia de Educación, que, curiosamente, solo se reconoce dentro del considerando quinto al repasar la prueba rendida por su parte, en el cual se expresa que el ente fiscalizador especializado en materia educacional ordenó la investigación a raíz de la denuncia N°CAS-31815- S4G9W2 presentada con fecha 10 de febrero de 2023 por la madre de la niña afectada por el actuar del denunciante, pero sin embargo, la sentencia omite el reconocimiento dentro de los medios de prueba de esta información, la cual era relevante, porque genera una desprolijidad en el fallo, toda vez que allí es donde se verifica que la carta de despido en realidad no contiene fundamentos que subyacen al hecho penal por el que se le investiga al actor, sino que su contenido esencial y material es que era verdad que el docente tenía un contacto estrecho con la alumna. Arguye que aplicando las máximas de la experiencia, debe tenerse por acreditada la afectación al establecimiento educacional, sí a raíz del actuar de la denunciante se produce la fiscalización e investigación, lo que dio pie al vox populi de la situación ocurrida y, por ende, a lo expresado por los testigos de ambas partes, que es que existían dos bandos dentro de los apoderados del colegio, unos que apoyaban al docente y otros que prácticamente querían lincharlo a él y al colegio. Además si el actor reconoce la situación que hizo que se tuviera por justificada la causal contenida en el artículo 160 N°7, de por sí aquello constituye una imprudencia temeraria que afectó el establecimiento, porque a raíz de aquella conducta se generó la denuncia antes indicada. Finalmente sostiene de acuerdo a lo anterior es necesario que se modifique la calificación jurídica referente a la desvinculación, en base a toda la línea argumental que se ha expresado a lo largo de su presentación. Termina solicitando a esta Corte, invalide o anule el fallo en sus considerandos undécimo, décimo segundo, décimo tercero y décimo quinto, y se proceda a dictar sentencia de reemplazo que modifique la parte resolutive y acoja lo alegado en el presente recurso, y determine que se declare que el despido se 8 Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> Código: RBCVXQVHBXJ encuentra total y absolutamente ajustado a derecho en cada una de sus causales y que, en razón de lo anterior, se rechace la demanda en todas sus partes. Segundo: Que, en relación a la causal de nulidad interpuesta, esto es, la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, se dirá que, para que ella prospere, el recurrente en su exposición debe expresar claramente cómo el sentenciador infringió el razonamiento de la lógica, ya que el artículo 456 del cuerpo legal citado al referir que, el tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, se está remitiendo a la lógica formal. Entonces, el razonamiento idóneo para que prospere la causal debe indicar cómo el sentenciador infringe el elemento antes señalado.

Tercero: Que, de acuerdo a lo expresado, nuestro sistema procesal ha entregado parámetros a los jueces del fondo para la valoración de la prueba rendida en la materia, imponiéndoles la obligación de respetar la coherencia y la razonabilidad que debe conducir tal proceso para resolver en un determinado sentido. Cuarto: Que, desde la perspectiva anterior debe consignarse, en lo que al recurso interesa, que el impugnante en una primera línea argumentativa se refiere a los considerandos Décimo primero, Décimo segundo, Décimo tercero y Décimo Quinto de la sentencia en revisión, reclamando que el Tribunal “ha vulnerado el principio de la no contradicción, razón suficiente y las máximas de la experiencia, y que los vicios obedecen únicamente a normas que son decisoria litis, es más se encuentra únicamente en el artículo 168 del Código del Trabajo, específicamente inciso primero letra c y en su inciso cuarto. En conclusión, sostiene que el Tribunal yerra sus interpretaciones y se confunde en sus conclusiones. El impugnante, reprocha que el Tribunal haya en el considerando décimo primero repasado el actuar del establecimiento, refrendando el respaldo normativo para haber actuado como lo hizo; y en el considerando décimo segundo, categóricamente afirma que no se logran acreditar las causales invocadas en la carta de despido relativas al artículo 160 N°1 letra a) falta de probidad y letra e) conducta inmoral, así como respecto del numeral 5) actos, omisiones imprudencias temerarias, pero si da por acreditada la causal del artículo 160 numeral 7, incumplimiento grave de la obligaciones que impone el contrato de trabajo, en relación a la cláusula primera que se hace extensiva al Reglamento interno, específicamente artículos 23 y 27, esto es concurrir a actividades de carácter no oficial en conjunto con estudiantes y evitar relaciones personales tanto con alumnos y/o padres y apoderados, dicha transgresión que ha quedado debidamente acreditada en autos y reconocida por el propio actor, al tener contacto estrecho con una alumna, sin justificación plausible que lo amerite, cuya 9 Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> Código: RBCVXQVHBXJ entidad dada la labor para la cual fue contratado genera el quiebre de la relación laboral. También reclama, en el desarrollo de esta causal, una supuesta falta, a los principios invocados en su recurso, en el considerando Décimo tercero cuando la sentenciadora establece que de acuerdo al artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, al demandado corresponde acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, y que como sólo logró acreditar uno de los cuatro hechos constitutivos de causales de despido, no cumple con la exigencia legal de acreditar la totalidad de los hechos imputados en la carta de despido, debiendo considerarse injustificado el despido del actor. Para luego terminar en el considerando Décimo quinto, sosteniendo que en relación al artículo 168 del Código del Trabajo, al no tenerse por acreditadas las causales invocadas para terminar la relación laboral, corresponden las indemnizaciones del estatuto docente. Como se advierte, el recurrente desarrolla con precisión y conforme a las exigencias legales, la forma en que el sentenciador habría infringido las reglas y principios de la sana crítica, especialmente el principio de no contradicción; que considera vulnerado en los considerandos Décimo primero, Décimo segundo, Décimo tercero y Décimo quinto, ello porque precisa las razones que reprueba y, en seguida demuestra cómo y porqué las mismas contrarían esos parámetros. El impugnante acusa que la sentencia yerra en su motivación para justificar como alcanza la decisión de declarar injustificado el despido del actor. En efecto, lo que exige el legislador, en relación a la causal de nulidad alegada, es que al dar por

probados los hechos ello se haga en forma clara y lógica, vale decir que no sea confusa o ininteligible, contradictoria ni que omita hechos relevantes acreditados en relación con el contenido de la sentencia, sin que contradiga los principios de la sana crítica. Sin embargo, se aprecia que la sentencia impugnada vulnera dichos principios o reglas, al señalar en el basamento Décimo tercero que “ ...logrado sólo la acreditación de uno de estos, por lo que ha de concluirse que no se cumple con la exigencia legal de acreditar la totalidad de los hechos imputados en la carta de despido. Corresponde calificar de indebido el despido de que fue objeto el actor, al tenor del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

Quinto: Que, los jueces no pueden arribar a cualquier conclusión a partir de la información incorporada en el juicio, sino que esta actividad está sujeta a límites que vienen dados por la prohibición de contradicción de los principios de la sana crítica. El énfasis, pues, está puesto no en la libertad, sino en la racionalidad que ha de estar en la base de la valoración, como claramente se desprende de la norma reguladora contenida en el artículo 456 del Código del Trabajo. 10 Código: RBCVXQVHBXJ Estedocumentotienefirmaelectrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Sexto: Que, esta situación, importa que en la sentencia no se respetó la ley de la lógica formal de la no contradicción, que implica que una cosa no puede ser explicada a la vez por dos proposiciones contrarias entre sí. En la especie la jueza a quo entregó dos proposiciones contradictorias con relación a una misma cuestión y, por lo mismo, el silogismo que construyó carece así de sustento para arribar a la conclusión definitiva a la que llegó.

Séptimo: Que, en lo atinente a la causal en análisis, ésta será acogida, pues se divide en el fallo vulneración a las reglas, máximas y principios que informan la valoración de la prueba, todo en relación al principio de la no contradicción que el Tribunal del grado vulneró; siendo tal la diferencia de opinión, valórica o conceptual, que es fundamento de nulidad. Octavo:

Que, en lo atinente a la causal de nulidad, deducida en subsidio; esto es, la contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, es dable señalar, como lo ha precisado la jurisprudencia reiteradamente, que la "calificación jurídica" es una cuestión de derecho, porque se refiere, en definitiva, a la determinación de si un hecho establecido se encuentra regulado por alguna norma legal que soluciona el asunto. Sin embargo, esta causal tiene un ámbito de actuación propio y quien intenta este motivo de nulidad debe, para configurar el vicio, exponer el error en que habría incurrido el sentenciador, pero no en cuanto a la actividad de subsunción de los hechos a una norma legal determinada, sino el error en que habría incurrido el juez al precisar, conforme a los hechos asentados, las nociones o conceptos jurídicos indeterminados de las reglas denunciadas y aplicadas a una de las múltiples situaciones que aporta la realidad. En consecuencia, la causal de la letra c) del artículo 478 del estatuto laboral sólo resulta pertinente cuando el yerro cometido en el fallo se expresa en la definición judicial que antecede a la aplicación misma de la ley y siempre que los antecedentes fácticos no merezcan alteración. Noveno: Que, respecto de lo señalado con anterioridad y teniendo presente, que la causal deducida en subsidio se basa en la misma relación argumentativa que la causal principal, y habiendo sido dicha causal acogida; se hace innecesario pronunciarse respecto de su procedencia. Décimo: Que, por lo razonado precedentemente, estos sentenciadores estiman en consecuencia, que el recurso de nulidad impetrado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 478 letra b) del Código

del Trabajo, será acogida y anulada la sentencia recurrida, toda vez que dicho error ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Por estas consideraciones, normas legales precitadas y lo previsto en los artículos 478 letra c) y 482 del Código del Trabajo se acoge el recurso de nulidad deducido por el apoderado de la Corporación Educacional San Valentín Chillán 11 Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> Código: RBCVXQVHBJ Viejo, y se anula la sentencia de fecha de veintidós de mayo último, dictada en los antecedentes RUC ::::::::::::::::::::seguidos ante el Juzgado del Trabajo de Chillán, procediendo acto seguido a dictar la sentencia de reemplazo, según dispone el inciso segundo del artículo 478 del Código del Trabajo. Redacción de la abogada integrante Paula Cornejo Baraona, quien no firma por no haber integrado sala el día de hoy. Regístrese y comuníquese. RIC 175-2024.- LABORAL.

SENTENCIA DE REEMPLAZO Chillán, siete de octubre de dos mil veinticuatro.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo. VISTO: Se reproduce la sentencia anulada con las siguientes modificaciones: Se eliminan los basamentos Décimo tercero y décimo quinto. Y se tiene, en su lugar y además, presente:

Primero: Que tal como lo sostiene la Juez a quo, se encuentra acreditada la causal de terminación de contrato de trabajo del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, por cuanto el actor transgredió los artículos 23 y 27 del Reglamento Interno del Establecimiento, que eran de su conocimiento, quedando de manifiesta su transgresión en la declaración de parte, en cuanto reconoce que mantenía contacto con una alumna, fuera del colegio, que la llevaba a su casa en algunas ocasiones, es decir, sin una justificación alguna y con la prueba rendida por la demandada; (documental, testimonial) como por el resultado de la investigación realizada por parte del establecimiento, que concluyó una excesiva cercanía con la alumna y que la invitaba a su casa, todo lo cual configura la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, en relación a la cláusula primera, referidas a los artículos del Reglamento Escolar ya mencionados, que dicen relación a concurrir a actividades de carácter no oficial en conjunto con estudiantes y evitar relaciones personales tanto con alumnos y/o padres y apoderados. A su vez, la Superintendencia de Educación Ñuble, concluye respecto al resultado de la denuncia realizada por la apoderado de la alumna que el establecimiento ajustó su actuar a la normativa educacional, tanto contaba con encargada de convivencia, con Reglamento Interno, actualizado, como con protocolos claros y adecuados para el abordaje de este tipo de denuncias, como con el Manual de Orden e Higiene.

Segundo: Que, en el caso de marras, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 454 número 1 a la demandada correspondía: "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". La demandada cumplió con comunicar por escrito al trabajador por carta certificada enviada al domicilio; señalado en el contrato, expresando las causales invocadas y los hechos en que funda su despido, habiéndose acreditado la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. 13 Este

documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> Código: RBCVXQVHBXJ

Cuarto: Que, ahora bien, el contrato de trabajo del actor al terminar por aplicación de una o más de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo; que se consideran como justificadas, debidas y procedentes, termina sin derecho a indemnización alguna, según lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo. Quinto: Que, en consecuencia, encontrándose el despido ajustado a derecho, debe por tanto, desestimarse la demanda deducida por don ::::::::::::::::::::. Sexto: Que, la prueba incorporada por las partes ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica. Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 160 N°7, 425 a 459 y 478 y siguientes del Código del Trabajo, se declara: I.- Que, se rechaza la acción de tutela laboral en todas sus partes. II.- Que, se rechaza íntegramente la demanda de despido indebido y cobro de prestaciones interpuesta por don ::::::::::::::::::::.en contra de Corporación Educacional::::::::::::. III.- Que no se condena en costas al demandante por estimar que tuvo motivos plausibles para litigar. Regístrese, insértese en el SITLA Redacción de la abogada integrante Paula Cornejo Baraona, quien no firma por no haber integrado sala el día de hoy. Rol N°175 – 2024- LABORAL