

CORTE DE APELACIONES

Caratulado:

CAROCA/CORPORACIÓN *

Rol:

2655-2021

Fecha de sentencia:	10-03-2022
Sala:	Décima
Materia:	L054
Tipo Recurso:	Laboral-nulidad
Resultado recurso:	DE FALLO
Corte de origen:	C.A. de Santiago
Cita bibliográfica:	CAROCA/CORPORACIÓN *: 10-03-2022 (-), Rol N° 2655-2021. En Buscador de Corte Suprema (https://juris.pjud.cl/busqueda/u?p9hf). Fecha de consulta: 16-08-2022



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

Santiago, diez de marzo de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT T-1903-2020, RUC N° 2040309111-2, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, por sentencia de 26 de julio de 2021 el juez de dicho tribunal, don Víctor Manuel Covarrubias Suárez, acogió parcialmente la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por Mónica Caroca Vivar en contra de la Corporación Municipal de Renca, declarando que, con ocasión del despido, la actora sufrió la vulneración de su derecho fundamental a la honra por parte de su ex empleadora, por lo que la condena al pago de las prestaciones que indica.

Contra ese fallo la parte demandada dedujo recurso de nulidad, haciendo valer la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegó el apoderado de la parte recurrente.

Considerando:

Primero: El recurso se apoya en la causal de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo. El recurrente explica que la actora se desempeñó como Directora del establecimiento educacional “Escuela Lo Velásquez”, siendo desvinculada por aplicación del artículo 34 de la Ley N° 19.070, Estatuto Docente, esto es, por incumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño suscrito con la demandada, en calidad de sostenedora del establecimiento educacional. Se destaca en el recurso que el sentenciador afirma que la comunicación dirigida a la comunidad docente y de asistentes de la educación del establecimiento, sobre los motivos del término de contrato de trabajo de la actora sería constitutiva de una “conducta difamatoria o de publicidad de aspectos privados atentatorios de la honra”. En su concepto eso es un error porque no se atribuyó a la actora

ningún hecho falso. Al revés, la evaluación deficiente de su convenio de desempeño fue un hecho real, no fue su parte la que provocó el incumplimiento de la obligación, sino la propia denunciante;

Segundo: Al entender del recurrente es en este capítulo en que la infringe las reglas de la sana crítica, específicamente el principio lógico de la razón suficiente, ya que no se desarrolla cómo la revelación de un hecho cierto y que debe ser público –en virtud de las normas que indica –afecta el derecho a la honra de la denunciante. También se infringirían las máximas de la experiencia ya que los procesos de evaluación de conocimientos, aptitudes y desempeños, en distintas áreas de la vida social, no tienen el carácter de secretos;

Tercero: En cuanto a la condena al pago de una indemnización por concepto de lucro cesante, que se traduce en el pago de las remuneraciones entre el 1 de agosto de 2020 y el 27 de febrero de 2023, denuncia que el razonamiento del tribunal a quo infringe el principio lógico de la no contradicción, ya que fundamenta la procedencia del lucro cesante a partir de proposiciones contradictorias;

Cuarto: Debe reiterarse, una vez más, que la causal del artículo 478 b) busca controlar el razonamiento probatorio contenido en la sentencia, con miras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que el juez respete esos lineamientos en el establecimiento de los hechos, de manera que –de existir un error en la materia-, los hechos asentados pueden ser objeto de modificación;

Quinto: Desde esa óptica, cabe poner en relieve que, en su aspecto medular, el hecho fijado en el fallo está constituido por el tenor y contenido de la comunicación aludida y de haberse dirigido la misma a la comunidad escolar. Esos son los hechos. Como puede advertirse, el recurrente no los pone en duda ni los cuestiona. Lo que en verdad discute es si tales sucesos históricos pueden o no pueden constituir un despido abusivo o con afectación a la honra de la trabajadora despedida. Ocurre que ese extremo no tiene que ver con la valoración probatoria ni con las conclusiones fácticas sino que atañe a la definición del contenido de la honra, a la calificación jurídica de los hechos que se dieron por probados. Por lo mismo, no constituyen la causal de nulidad que se esgrime en el recurso;

Sexto: De otra parte, en cuanto los reclamos del recurrente sobre la contraposición que se produciría en los fundamentos del fallo acerca de la procedencia del lucro cesante reclamado y la insuficiencia del razonamiento vertido en el mismo para disponer esa condena –de ser efectivo-, implicaría que no se

cumple con un requisito formal para la extensión del fallo. Y eso también es materia de un motivo de nulidad distinto del que se hace valer;

II.- Sobre una actuación de oficio

1.- En cuanto a la pretensión de tutela de derechos fundamentales

Séptimo: Para una adecuada comprensión de lo que pasa resolverse es necesario consignar algunos antecedentes preliminares de la causa:

1.- La actora expresó que en una reunión celebrada el 28 de julio de 2020 le indicaron que por su baja evaluación debía presentar su renuncia y que ese mismo día la denunciada habría informado a toda la comunidad educativa que desde el 1° de agosto ya no sería parte del establecimiento y que por su bajo desempeño le habían solicitado la renuncia anticipada, denostándola así ante todos sus colegas;

2.- En la sentencia recurrida se fijan como hechos atinentes al asunto los que se refieren enseguida:

a) la relación laboral se inició el 28 de febrero de 2018, desempeñándose la actora como Directora del establecimiento educacional Escuela Lo Velásquez; b) la duración del contrato de trabajo se pactó hasta el 27 de febrero de 2023; y c) se puso término a la relación laboral y se declaró vacante el cargo servido a contar del 1 de agosto de 2020, invocándose la facultad del artículo 34 del Estatuto Docente, por medio de carta de fecha 28 de julio de 2020 en que se solicita la renuncia, atendida la evaluación de desempeño 2019 de un 46%;

Octavo: En lo que atañe directamente a la denuncia de tutela del derecho fundamental -la honra de la trabajadora-, el fallo impugnado consigna los hechos que siguen:

1.- "...el procedimiento administrativo de evaluación de desempeño de la actora para el año 2019 se encuentra terminado y convalidado por ésta, siendo inamovible para el tribunal que ésta alcanzó un 46% de logro..." (Tercer párrafo del motivo octavo); y

2.- "...el empleador vulneró el derecho a la honra de la actora con ocasión de poner término a su relación laboral, pues –por una parte– es un hecho reconocido que envió una comunicación a todos los funcionarios de la “Escuela Lo Velásquez” y –por otra– se encuentra acreditado su contenido con el correo electrónico allegado por la demandante...del cual consta que la Directora de Educación de la demandada...informó que ‘el día de ayer hemos solicitado la renuncia a la Sra. Mónica Caroca, Directora de su escuela, a contar del 1 de agosto de 2020. Esta decisión se debe a la evaluación de su convenio de desempeño directivo. El estatuto docente contempla que, en caso de evaluación deficiente

del convenio del convenio de evaluación directiva, el sostenedor puede solicitar al director la renuncia anticipada”. (Fundamento undécimo, énfasis añadido);

Noveno: En ese contexto de hechos, las argumentaciones del fallo pueden reseñarse en los términos siguientes: a) que se estaría en presencia de una conducta “difamatoria o de publicidad de aspectos privados” atentatorios de la honra, lo que se apreciaría “claramente” en los términos en que se comunicó a la comunidad docente y de asistentes de la educación de la Escuela Lo Velásquez, la solicitud y fundamentos por las que se pidió la renuncia anticipada a la actora, esto es, por una deficiente evaluación de su convenio de desempeño directivo contemplada en el Estatuto Docente; y b) que “Ello no sólo implica la exteriorización del contenido y tenor de la misiva en cuestión más allá de los involucrados en la relación laboral, cuestión de por sí cuestionable, sino también la divulgación de un aspecto profesional de la demandante (su baja evaluación de desempeño) que hacen desmerecer la consideración que sus ex subordinados puedan tener de ella, afectando con ello su reputación profesional”.

Ahora, acerca de las razones que se adujeron por la demandada para justificar esa conducta, esto es, evitar rumores respecto a la ausencia de la demandante, el mismo sentenciador expresa que eso “no se condice con los términos abusivos en que la petición de renuncia de la actora fue divulgada, pudiendo calificarse de innecesarios y desproporcionados, en tanto para lograr su objetivo bastaba que la demandada aclarara que la demandante no seguiría dirigiendo el establecimiento educacional, sin necesidad de explicar a todos los funcionarios de la Escuela Lo Velásquez que se le había pedido la renuncia –al amparo del Estatuto Docente– por evaluación deficiente de su convenio de desempeño”;

Décimo: En uno de sus extremos, la causal del artículo 478, letra c) del Código del Trabajo apunta a definir la naturaleza jurídica de los hechos que se han tenido por probados. Por ende, en la dimensión que interesa, esta causal también puede tener como objeto controlar que “las conclusiones fácticas” del fallo impugnado tengan correspondencia con las consecuencias o efectos que el Derecho les asigna. Por lo tanto, en la revisión que es inherente a este motivo de invalidación queda comprendida la decisión de determinar si los hechos fijados en el fallo son o no son constitutivos de una afectación al derecho a la honra, de entidad tal que el Derecho no deba tolerar;

Undécimo: La vida privada puede asumirse como un ámbito de autodeterminación individual (aspecto

subjetivo) y como un espacio delimitado de reserva, del cual se excluye a terceros de su acción y conocimiento (aspecto objetivo). Una de las formas o manifestaciones de la privacidad es el derecho a la honra consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, que alude a la “reputación”, al “prestigio”, al “buen nombre” de todas las personas. Se refiere en definitiva a la apreciación que los demás tienen de una persona determinada, lo que le diferencia del honor que apunta más bien a lo que esa persona piensa de sí misma, acerca de su valer o mérito. La protección de la honra se traduce, en lo que interesa, en impedir el menoscabo o menosprecio que pueda derivar de la divulgación de datos atinentes a dicha persona. La frontera para delimitar la información susceptible de difundir es de contornos difusos. Un camino posible para delinearla debiera atender a la cercanía que tengan los datos con la vida privada de su titular, es decir, cuando atañe a comunicaciones, actuaciones, hechos, conductas, rasgos o características de la personalidad, de los que pueda presumirse que ese titular no desea su divulgación, en el entendido que esa negativa está legitimada. En suma, se alude a los “datos sensibles”;

Duodécimo: No está demás reiterar y destacar en este punto el texto de la información divulgada por la empleadora, a saber:

“...el día de ayer hemos solicitado la renuncia a la Sra. Mónica Caroca, Directora de su escuela, a contar del 1 de agosto de 2020. Esta decisión se debe a la evaluación de su convenio de desempeño directivo. El estatuto docente contempla que, en caso de evaluación deficiente del convenio del convenio de evaluación directiva, el sostenedor puede solicitar al director la renuncia anticipada”.

En ese texto no se advierte en ningún ánimo de “difamación” como tan resueltamente se asegura en el fallo. Por lo pronto, debe subrayarse que no se entregan datos falsos, tampoco referidos a rasgos de la personalidad de la trabajadora ni antecedentes que tengan la potencialidad de dar cuenta de su modo de ser, de sus creencias o convicciones o de aspectos relativos a sus características psicológicas. Muy lejos de ello, versan sobre su desempeño laboral y profesional, es decir, actuaciones realizadas en la sociedad y que, por tales, pueden ser susceptibles de conocimiento público. Resulta especialmente relevante destacar que no se entregó la evaluación. Se trató simplemente de dar a conocer un resultado, una cifra que, en cuanto tal, no puede comportar invasión a lo privado;

Décimo Tercero: Acerca del hecho que esa comunicación haya sido distribuida a los docentes y

asistentes de la educación, ha de recordarse que en estos ámbitos tiene vigencia la noción de “comunidad educativa” que indudablemente la integran esos profesionales y los asistentes. Luego, con arreglo a la Ley General de Educación (artículo 3°, literal h), el sistema educativo chileno está inspirado, entre otros, por el principio de participación, conforme al cual “Los miembros de la comunidad educativa tienen derecho a ser informados y a participar en el proceso educativo en conformidad a la normativa vigente”. Desde luego, la contratación, el mantenimiento o la separación de quien tenga a su cargo dicha comunidad y las razones para ello, corresponde a información que deben conocer;

Décimo Cuarto: Consecuentemente, el modo en que el sentenciador resuelve este asunto revela algún grado de confusión entre lo que es la necesidad de proteger la honra y el honor o apreciación subjetiva que la demandante reclamara para sí. La incomodidad o molestia que pueda haber experimentado la actora al revelarse el hecho de su petición de renuncia y la razón legal que hubo para hacerlo, no son constitutivos de un atentado a la privacidad o al derecho a la honra que justifique la tutela que reclama por este medio. No hubo vulneración de su derecho fundamental;

1.- En cuanto a la pretensión de lucro cesante

Décimo Quinto: En lo que se refiere a este extremo, por toda justificación para conceder la indemnización reclamada, el juez a quo aduce que el artículo 34 del Estatuto Docente “nada indica” sobre el lucro cesante, lo que le lleva a aplicar las reglas generales del Derecho Común y los efectos que derivan de un incumplimiento contractual. Empero, en ese derrotero el juez desatiende cuestiones que resultan elementales. Primero, que es la propia ley –el citado artículo 34 del Estatuto Docente-, la que faculta al empleador para requerir la “renuncia anticipada” al cargo, esto es, antes de cumplirse el plazo convenido, cuando el grado de cumplimiento de las metas u objetivos sea inferior a los acordados en el convenio; enseguida, que en su mismo fallo el sentenciador dejó previamente establecido que el procedimiento administrativo de evaluación de desempeño de la actora está terminado y convalidado por ella, que es inamovible y que arrojó un 46% de logro. En suma, no hay incumplimiento ni comportamiento ilícito del empleador que justifique conceder a la actora el pago de remuneraciones hasta el término del plazo del contrato, inicialmente pactado. Al contrario, el contrato debió terminar anticipadamente por causa imputable a la propia trabajadora;

Décimo Sexto: El artículo 479 inciso primero del Código del Trabajo confiere a esta Corte la facultad

para invalidar de oficio una sentencia por una causal diferente de la que se ha hecho valer en un recurso, con tal que se trate de alguno de los motivos de nulidad que contempla su artículo 478. En la especie, se ha detectado un error de calificación jurídica de los hechos que se estimaron como lesivos del derecho a la honra y, además, una fundamentación deficiente que no satisface las exigencias del artículo 459 numerales 4 y 5 del Código del Trabajo, en lo que atañe al lucro cesante. Expresado en otros términos, se configuran las causales de nulidad de los literales c) y e) del artículo 478 del mismo texto legal, concurriendo la necesaria influencia en lo dispositivo del fallo que se examina, porque -de no mediar ese error y defectos- las demandas de tutela de derechos fundamentales y de lucro cesante no habrían resultado acogidas.

Por estas razones y de conformidad con lo establecido en los artículos 474, 478 y 479 del Código del Trabajo, se declara que:

- 1.- se rechaza, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por la demandada;
- 2.- sin perjuicio de lo resuelto precedentemente, procediéndose de oficio, se invalida la sentencia definitiva de veintiséis de julio de dos mil veintiuno, recaída en la causa RIT T-1903-2020, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, la que se reemplaza por la que se dicta separadamente y sin nueva vista.

Redactó el ministro señor Astudillo.

Regístrese y comuníquese.

Rol N° 2655-2021.-