

CORTE DE APELACIONES

Caratulado:

**GRILLI/CORPORACIÓN EDUCACIONAL SAN
SEBASTIÁN**

Rol:

559-2024

Fecha de sentencia:	19-03-2025
Sala:	Tercera
Materia:	L056
Tipo Recurso:	Laboral-nulidad
Resultado recurso:	RECHAZADA
Corte de origen:	C.A. de Temuco
Cita bibliográfica:	GRILLI/CORPORACIÓN EDUCACIONAL SAN SEBASTIÁN: 19-03-2025 (-), Rol N° 559-2024. En Buscador Corte de Apelaciones (https://juris.pjud.cl/busqueda/u?dntbi). Fecha de consulta: 23-06-2025



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

[Ir a Sentencia](#)

C.A. de Temuco

Temuco, diecinueve de marzo de dos mil veinticinco.

VISTOS:

Que mediante sentencia dictada el día trece de septiembre de dos mil veinticuatro, por la Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, doña Marta Paola Alvarez Basaez, en los autos Rit T-138-2024, declaró: "I.- Que SE RECHAZA, la acción por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, deducida por doña VALENTINA ALEJANDRA GRILLI URREA, cédula de identidad N°17.366.764-7, en contra de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL SAN SEBASTIÁN, RUT 65.092.665-K, representada por Don Lucio César Gutiérrez todos ya individualizados. III.- Que SE ACOGE, la demanda subsidiaria de despido injustificado intentada por la citada demandante en contra de la demandada y en consecuencia declarando que el despido de 28 de febrero de 2024 por la causal de necesidades de la empresa es injustificado, se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a.- El incremento del 30% que establece la letra a) del artículo 168: \$2.386.698.- b.- devolución de lo descontado por concepto de AFC \$1.694.722.- IV.- La cantidad otorgada serán la letra a) será reajustada y devengará ? intereses en la forma prevista en el artículo 173 del código del Trabajo y el de la letra b) conforme al artículo 63 del mismo cuerpo legal.V.- Que no resultando completamente vencida ninguna de las partes, cada una soportará sus propias costas".-

En contra del referido fallo, la parte demandante dedujo recurso de nulidad fundado en la causal establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, el día trece de marzo de dos mil veinticinco, en defensa de los intereses de sus representados.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Señala el recurrente, que si bien el artículo 478 letra b) del código del trabajo hace alusión

a la infracción y que desencadena en un vicio de nulidad, pero es el artículo 456 que se encarga en determinar cómo debió apreciarse la prueba señalando lo siguiente: Al apreciar la prueba de acuerdo a con las reglas de la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas o técnicas en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas y antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador. Aquí conviene mencionar el artículo 459 N° 4 de este Código. El que expresa: La sentencia definitiva deberá contener. 4. El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación. Asimismo, haremos mención a los artículos 477 y 478 de este mismo cuerpo legal, que contemplan el recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, aunque en supuestos y causales diversas. En esta oportunidad nos interesa el caso de la letra b) de este último precepto. Nos señala lo siguiente: El recurso de nulidad procederá, además: b) Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

A la lógica formal podemos definirla como la ciencia de los principios (o reglas) de la validez formal de la inferencia. Por su parte, una inferencia es un razonamiento que consiste en derivar u obtener una conclusión a partir de unas premisas. También se dice que la inferencia es un razonamiento que consiste en obtener una conclusión como verdadera a partir de premisas verdaderas.

En todo razonamiento podemos distinguir su estructura o forma de su contenido o materia.

Que se alega por esta parte que la sentencia infringe el principio de razón suficiente. De acuerdo al profesor don Jesús Escandón, este principio de razón suficiente 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 (Leibniz: Monadología). 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.

Sabemos que no fue Aristóteles sino que Guillermo Leibniz (1646-1716) quien lo introdujo.

Se lo ha formulado de diversas maneras, entre otras: todo objeto debe tener una razón suficiente que lo explique, lo que es, es por alguna razón, nada existe sin una causa o razón suficiente.

Sobre este principio debemos hacer notar que, pese a que una mayoría de los expertos en lógica, como acaba de decirse, no lo considera un principio de ésta, hay quienes que si lo estiman tal, algunas sentencias de nuestros tribunales incluidas.

Esto se traduce que el tribunal no puede llegar a una conclusión simplemente por qué sí, como podemos ver que lo hizo en el considerando octavo de la sentencia, en el cual no se determina cómo el magistrado concluyó que mi representado inició una discusión con su compañero de trabajo señor José Suazo, no se establece cómo llegó a la conclusión que mi representado lo trató con palabras agresivas, insultos pasando a los golpes y agrediendo mutuamente con golpes de puños y puntapiés.

No se determina cómo llegó a la conclusión de determinar que mi representada la demandante. -

El artículo 485 del Código del Ramo, dispone que el procedimiento de Tutela Laboral se aplicará a las cuestiones suscitadas en la relación de trabajo por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1° inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

Junto con ello, el inciso segundo señala textualmente que: “También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”.

Que a su vez, el inciso 3° del mismo artículo señala textual y especialmente que: “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.

Que, en directa relación con lo anterior, cabe destacar que tanto la Jurisprudencia como la Doctrina han entendido que los requisitos que deben concurrir para hacer procedente la Tutela por infracción a la Garantía de Indemnidad son los siguientes:

- 1) Que el trabajador haya ejercido acciones judiciales, que haya participado en ellas como testigo o el haber sido ofrecido en tal calidad, o bien ser detonante de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.
- 2) Conocimiento de tal hecho por parte de su empleador.
- 3) Represalia consistente en este caso en un despido cercano temporalmente a las acciones o circunstancias de denuncia.

Cabe agregar además que la Doctrina y la Jurisprudencia han entendido que la forma de enervar por parte del empleador las consecuencias normativas de acreditarse la hipótesis de hecho descritas en el párrafo anterior, es probando claramente y sin lugar a dudas el acaecimiento de una causa legal de despido.

Inversión de la prueba: Finalmente, cabe recordar, que tratándose de la denominada “Inversión de la prueba” en caso de suficiencia de prueba indiciaria, ello como consecuencia de la protección que el legislador ha pretendido darle a la parte más débil de la relación laboral, el artículo 493 del Código del Trabajo establece textualmente que: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante

resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de los medios adoptados y de su proporcionalidad”.

La garantía de indemnidad se refiere a un principio legal que protege a los trabajadores de represalias o acciones adversas por parte del empleador como consecuencia del ejercicio legítimo de sus derechos. Básicamente, significa que un trabajador no puede ser perjudicado, despedido, ni sufrir ninguna consecuencia negativa por reclamar sus derechos laborales, denunciar irregularidades o participar en actividades sindicales legítimas. Este principio busca asegurar que los empleados puedan ejercer sus derechos sin temor a represalias por parte de sus empleadores.

En relación con el trabajador que se ofrece o presta declaración contra la empresa como testigo, la jurisprudencia había sostenido una interpretación amplia: "cabe señalar que la norma transcrita es lo suficientemente clara en su redacción de manera que, a juicio de esta sentenciadora, no cabe duda alguna de que es además "lo suficientemente amplia" para que se entienda que esta garantía protege no sólo al trabajador que recurre ante la autoridad administrativa o al órgano jurisdiccional en defensa de sus propios derechos, sino también y como en el caso de marras, cuando lo hace en calidad de testigo de otro trabajador o en defensa de derechos de otros trabajadores, sea o no representante de ellos. La norma establece que se sancionan las represalias en contra de trabajadores "por el ejercicio de acciones judiciales", cuidándose el legislador de señalar que se sancionan aquéllas por el ejercicio por el trabajador de "sus propias" acciones judiciales. De otra forma se desnaturalizaría gravemente la institución" (Juzgado del Trabajo de La Serena, T-13-2009).

Esta interpretación judicial amplia de la garantía de indemnidad en cuanto al sujeto protegido, incluyendo a los testigos, se ha transformado en regla legal con la Ley No 20.974.- del 2016, señalando el artículo 485 del Código del Trabajo que en igual sentido se entienden "represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad".

Por economía procesal solicito tener por indicios de la vulneración de este derecho, los indicados en el ítem anterior, cuando se hablo de los indicios de vulneración de la garantía de libertad de expresión e información.

Como Su Señoría, puede visualizar en la presente causa el despido del cual fue objeto es evidente que se realizó con posterioridad a su declaración como testigo en entrevista realizada por psicóloga de la mutual de seguridad, a raíz del proceso de declaración de enfermedad profesional en el que se encontraban Florencia Pinto Iglesias y Pilar Jara Viveros.

Como es evidente en el presente caso existen los indicios suficientes para acreditar la existencia de vulneración:

a) Que, con fecha 12 de diciembre de 2022 en la jornada de mañana el representante legal y al igual administrador del PIE (programa de integración escolar); Don Lucio Gutiérrez Peña solicita a la educadora diferencial y coordinadora de 2° ciclo; Srta. Pilar Jara Viveros a convocar reunión con todo el equipo PIE (programa de integración escolar). Iniciándose la reunión, Don Lucio Gutiérrez Peña asiste junto con su hija y también encargada de recursos humanos; Paulina Gutiérrez Sobarzo. Comenzó su reunión, enfatizando que él ha sido leal con mi representada como PIE, que no la ha defendido y lo que menos esperaría es que ellas fuesen quienes desobedecieran a sus indicaciones. De igual modo, agregó que él jamás ha cuestionado ninguno de los permisos y que esperaría siempre que le dijeran para qué es el permiso y no mintiendo, diciendo que es “por cosas administrativas”. Enfa^zó que él nunca había negado ningún permiso y que de ahora en adelante las cosas iban a cambiar, porque ya no confiaba en ellas y que las lealtades estaban perdidas.

Acto seguido, la coordinadora de 1° ciclo, educadora diferencial Florencia Pinto, se disculpa con Don Lucio Gutiérrez, por haber ido a una ceremonia con pantalón y no con vestido, como había solicitado el representante legal. A lo cual, Don Lucio Gutiérrez le responde gritando que las disculpas no se las acepta, apuntándola con su dedo índice, con evidente agresividad. Acto seguido, la coordinadora de 2° ciclo; la educadora diferencial Pilar Jara, dio a conocer con sumo respeto su punto de vista a Don Lucio Gutiérrez, mencionado lo siguiente: “Don Lucio tal vez como sugerencia sería conveniente que para los

próximos eventos usted en el oficio especifique el tipo de vestimenta formal, para evitar malos entendidos” respondiendo que las ordenes que se dan debían cumplirse.

Don Lucio sostuvo otras reuniones con Pilar Jara (marzo 2023), expresando su molestia afirmando que Pilar “se había ido a otro bando” y que ella le había “gritado”, y eso él no lo toleraría sosteniendo que consta en “algunos miembros del PIE” y que de ahora en adelante estará acompañado a modo de resguardo. Dicho hecho, marcó un antes y un después con el trato que tuvo con cada una de nosotras.

A raíz de lo antes descrito, y de los malos tratos por parte de Don Lucio Gutiérrez, las profesionales Florencia Pinto Iglesias y Pilar Jara Viveros se encontraban muy afectadas y vulneradas, por lo que, iniciaron proceso de declaración de enfermedad profesional.

Su representada fue testigo ocular de ambas situaciones con las coordinadoras del programa de integración escolar; Florencia Pinto Iglesias y Pilar Jara Viveros. Don Lucio se enteró que su representada iba a testificar a favor de las profesionales, por lo cual la llamó por celular un domingo (día no laboral, el cual no tendría por qué llamarme). Ahí mencionaba que él jamás le había gritado a Florencia y que nunca le había dicho a Pilar que “él era el que mandaba y cortaba el queque” siendo, que es una frase recurrente en él. Ahí le dijo que no dijera “mientras” en mi testificación que tendría en la semana por una psicóloga de la mutual.

b) Que, en el mes octubre de 2023 asistió la psicóloga laboral de la mutual al establecimiento. Su representada se sintió incómoda puesto que, desde la escuela, dirección ubicó a la profesional en la oficina de la directora. Situación que querían anticipar, solicitando que la psicóloga se instalará en otro espacio físico del establecimiento. Pilar Jara Viveros llamó la mutual, para solicitar aquello, pero se lo negaron, afirmando que ellos no podían tener control sobre ello.

Que, su representada fue entrevistada por la psicóloga de la mutual de seguridad, y prestó declaración en relación a los hechos denunciados por Doña Florencia Pinto Iglesias y Doña Pilar Jara Viveros, toda vez que fue testigo en el momento en que ocurrieron los hechos.-

c) Que, en el mes de diciembre, 2023 don Lucio citó a cada integrante del PIE, a hacerles una apreciación profesional por el directorio. En dicha reunión, Don Lucio Gutiérrez manifestó que primero debía preocuparme por cada una, en cuanto a mi representada le manifestó que primero era “Valentina Grilli” y luego el resto y que, por unas “picantes líneas” de mi relato de la testificación con la psicóloga de la mutual, “él se metió en un enorme problema”, culpabilizándola de su resultado, el cual en primera instancia la mutual había calificado como enfermedad “laboral” y posteriormente “enfermedad común”. Continuando con su discurso, Don Lucio me dijo “¿ustedes creen que yo no me iba a enterar?, tuve acceso a todos los testigos y relatos”. Me sentí muy avergonzada, puesto que se encontraba todo el Directorio, y este señor me atacó injustamente. En ese momento, le dije: “Don Lucio, usted les gritó a las chicas” y Paulina, su hija agresivamente me rebate, diciendo “No le gritó. Yo estuve ahí, así que no sé lo que es gritar para C”. Ahí, me dio la libertad de retirarme de la escuela.

Días después, la escuela tuvo su última misa, la cual, al finalizar Don Lucio Gutiérrez Peña, manifestó que las personas que ya no se encontraban en la escuela, era porque habían dicho “mentiras”. Posterior a una ceremonia religiosa, en presencia de toda la comunidad educativa, sin estar yo presente, la involucrada.

d) Que, en virtud de lo que testificó ante la psicóloga de la mutual, fue evidente la molestia de Don Lucio Gutiérrez hacía mi representada, y a raíz de esa declaración que realizó, es que su empleador tomó la decisión de desvincularla de la escuela.-

e) Con fecha 26 de diciembre de 2023, le realizan entrega de carta de término de contrato de trabajo, invocando la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa”.

f) En enero del 2024 sus colegas que estaban relacionadas con la entrevista de la mutual, renuncian, pensé que podía mi empleador revertir esta decisión del despido pero en sus palabras no podía trabajar con gente que lo traiciona, no comprendiendo que sólo indique lo que había visto.

Forma en la influyó en lo dispositivo del fallo:

Que de acuerdo al análisis de esta causal, el tribunal saltándose las normas de apreciación de la

prueba en materia laboral, concluye una situación del todo desfavorable para mi representada.

Esta conclusión sin justificación trajo consigo que el despido de mi representada no haya sido considerado como vulneratorio; siendo la única posibilidad de remediarlo es mediante la declaración de nulidad de la sentencia de autos, y dictando sentencia de reemplazo que acoja la acción principal de tutela laboral con ocasión del despido.

SEGUNDO: Que, la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del mismo Código, cabe decir que su invocación otorga competencia a la Corte para dilucidar si el sentenciador del grado aplicó con corrección jurídica las normas reguladoras de la prueba, y en el evento de ser ella acogida, llevaría necesariamente a la variación o modificación de los hechos tenidos por acreditados en el fallo recurrido, lo que es consecuencia de revalorar y recalificar los señalados hechos, para luego aplicar acertadamente las normas jurídicas y principios valorativos.

TERCERO: Que, en relación a la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del mismo Código, cabe decir que su invocación otorga competencia a la Corte para dilucidar si el sentenciador del grado aplicó con corrección jurídica las normas reguladoras de la prueba, y en el evento de ser ella acogida, llevaría necesariamente a la variación o modificación de los hechos tenidos por acreditados en el fallo recurrido, lo que es consecuencia de revalorar y recalificar los señalados hechos, para luego aplicar acertadamente las normas jurídicas y principios valorativos.

CUARTO: Que, resulta necesario, como se ha indicado jurisprudencialmente, la causal del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo atañe a la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la subsecuente fijación de los hechos que se han tenido por probados, cuando en esa actividad se cometen yerros que suponen contrariar 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 verificar que las razones vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos o directrices. Luego, para que se configure este motivo de invalidación es necesario que concurren dos requisitos copulativos: a saber, que la sentencia se haya dictada con infracción a las reglas de la sana crítica; y que ésta sea manifiesta, es decir, sea evidente y notoria de su propia lectura. De igual manera, es necesario tener en vista que es ineludible tener presente que, la lógica es una disciplina que tiene un

carácter formal ya que estudia las estructuras o formas del pensamiento con el objeto de establecer cuáles son los razonamientos o argumentos válidos y que, el pensamiento se rige por cuatro principios lógicos que permiten pensar con orden, sentido y rigor. Conforme al principio de identidad, todo objeto es idéntico a sí mismo. De acuerdo con el de no contradicción, es imposible que algo sea y no sea al mismo tiempo y en el mismo sentido. En atención al de razón suficiente, todo objeto debe tener una razón suficiente que lo explique. (Di Castro E. (coord.) Conocimientos fundamentales de filosofía. Vol. I, México, UNAM/McGraw-Hill, Colección Conocimientos Fundamentales, 2006)

En esta idea, en el proceso argumentativo de una sentencia judicial se puede eventualmente vulnerar principios de la lógica afectando la racionalidad de este. Uno de los eventos pueda darse cuando se vulnera el llamado principio de razón suficiente por existir insuficiencia en las razones fundantes de la conclusión a que se llega por el sentenciador, esto es que las razones fácticas que le den sustento no proporcionan un fundamento objetivo capaz de sostenerla, conllevando que dicha decisión no pueda ser considerada racionalmente correcta.

QUINTO: Que, lo pretendido por la demandante/recurrente, es una nueva valoración de la prueba, no la suficiencia de la fundamentación dada por la juez. La sentenciadora expresa y justifica las premisas de sus argumentaciones; indica, además, los criterios de inferencia que ha manejado; explicita claramente además los criterios de valoración aceptados; y explica por qué opta por desechar la tutela laboral, no pudiéndose apreciar que se haya vulnerado la regla que impone que la conclusión debe ser derivada, en término que se encuentre constituida por inferencias razonables, deducidas de las pruebas y de la sucesión de datos extraídos de las probanzas, esto que sustenta en una razón suficiente.

Tales argumentaciones están contenidas en los considerandos “décimo tercero, décimo cuarto, décimo quinto” de la sentencia, donde se dan los argumentos para desvirtuar rechaza la tutela laboral, teniendo en cuenta principalmente, el hecho que el empleador no tuvo conocimiento de lo declarado por la denunciante, en el proceso investigativo, llevado a cabo por la Mutual de Seguridad.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 477, 478 letra b) 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

Que, SE RECHAZA, sin costas, el recurso de nulidad deducido por doña ROSA HUENTECURA HUENTEN, abogada de la parte demandante, en contra de la sentencia de fecha trece de septiembre de dos mil veinticuatro, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, en los autos Rit T-138-2024, la que en consecuencia no es nula.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Redacción del abogado integrante Sr. Sergio Oliva Fuentealba.

NºLaboral - Cobranza-559-2024. (csd)