C.A. de Copiapó

Copiapó, trece de octubre de dos mil veintiséis.

VISTOS:

En estos autos RIT T-4-2025, RUC N° 25-4-[redacted], del Juzgado de Letras y Garantía de Freirina, sobre procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, seguidos por doña [redacted], doña [redacted] y doña [redacted] en contra del [redacted], por sentencia definitiva de nueve de diciembre de dos mil veinticinco se acogió la denuncia, declarándose que el empleador vulneró la garantía de no discriminación prevista en el artículo 2° del Código del Trabajo, y se le condenó a pagar a cada una de las denunciantes la indemnización del artículo 489 del mismo cuerpo legal, equivalente a seis remuneraciones mensuales, esto es, $11.774.508 a doña [redacted], $11.742.000 a doña [redacted] y $11.724.000 a doña [redacted], con los reajustes e intereses de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, sin costas, omitiéndose pronunciamiento sobre la demanda subsidiaria.

En contra de dicho fallo, la abogada doña Astrid Celia Piñones Álvarez, por la parte denunciada, dedujo recurso de nulidad, fundado, en forma principal, en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo y, en subsidio, en la causal del artículo 478 letra b) del mismo código, por haberse pronunciado con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista en la audiencia del día 24 de septiembre pasado, oportunidad en que alegaron los abogados Félix Lucero, por el recurso, y en contra de él, don [redacted], según consta en el acta respectiva.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en cuanto a la causal principal, la recurrente sostiene que el sentenciador infringió el artículo 2° del Código del Trabajo al calificar como discriminatoria una desvinculación que —a lo sumo— carecería de justificación técnica, sin que se hubiera acreditado que la medida obedeciera a una represalia ni a un motivo prohibido. Afirma que el juez confundió el derecho a no ser discriminado con la garantía de indemnidad del artículo 485 del Código del Trabajo

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: [redacted]

—que equivocadamente identifica en algunos pasajes con el artículo 483—, instituciones que, a su juicio, responden a supuestos diversos, pues la primera protege frente a diferencias de trato basadas en criterios sospechosos y la segunda frente a represalias por el ejercicio de acciones judiciales o de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo. Añade que la desproporción de una medida no la torna discriminatoria y que una eventual interpretación extensiva fundada en el principio *in dubio pro operario* vulneraría los artículos 19 y 23 del Código Civil. Concluye que, de no mediar el error, la tutela no podía prosperar.

SEGUNDO: Que, en subsidio, invoca la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 456 del mismo texto, denunciando la infracción del principio lógico de razón suficiente. Sostiene que el tribunal tuvo por acreditada la vulneración sobre la sola base de la cercanía temporal entre los reclamos de las actoras y su desvinculación, incurriendo en la falacia de falsa causalidad, y que la falta de rigor técnico de la medida, que el juez constató, solo permite concluir que el despido fue injustificado, mas no que fuera discriminatorio, de modo que la conclusión del fallo no se sigue de sus propias premisas.

TERCERO: Como cuestión previa, conviene recordar que el recurso de nulidad laboral es un medio de impugnación extraordinario y de derecho estricto, que no constituye una instancia y que, por ende, no habilita a esta Corte para revisar libremente los hechos ni para efectuar una nueva valoración de la prueba, sino únicamente para verificar si se ha incurrido en alguno de los vicios que el legislador ha señalado de manera taxativa. De ello se sigue que cada causal posee un ámbito propio: la del artículo 477, en lo que concierne a la infracción de ley, supone un examen de derecho que debe efectuarse con estricto respeto de los hechos que la sentencia ha dado por establecidos, en tanto que la del artículo 478 letra b) permite controlar si la apreciación de la prueba se apartó en forma manifiesta de los principios de la lógica, de las máximas de la experiencia o de los conocimientos científicamente afianzados, lo que exige al recurrente precisar qué medio de prueba fue mal valorado, cuál es la regla infringida y de qué modo su correcta aplicación conducía a una conclusión fáctica diversa.

CUARTO: Así las cosas, para el análisis que sigue, resulta necesario consignar los hechos que el tribunal de la instancia tuvo por acreditados en los considerandos décimo tercero, décimo noveno y vigésimo de su sentencia, a saber: a) que las tres denunciantes, quienes se desempeñaban como directoras de los jardines infantiles Los Grillitos, Campanita y Las Abejitas de la comuna de Freirina, ejercieron reiteradamente su derecho de petición y de reclamo ante el [redacted] y ante otros órganos de la Administración del Estado, entre ellos la Contraloría General de la República, con motivo del anunciado proceso de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: [redacted]

concurso de sus cargos; b) que doña [redacted] efectuó diversas denuncias y gestiones ante Carabineros, el [redacted], el Juzgado con competencia en Familia y la Superintendencia de [redacted], en resguardo de los derechos de su hijo; c) que doña [redacted] mantuvo una actitud activa de reclamo respecto de las condiciones de infraestructura de su establecimiento, incluso ante la Contraloría General de la República; d) que, en un lapso breve y luego de tales gestiones, las tres trabajadoras que las habían encabezado fueron las únicas desvinculadas, mediante las Resoluciones Exentas N° 215, 216 y 217, de 28 de febrero de 2025, invocando la causal del artículo 34 de la Ley N° 21.109; e) que las funciones directivas que ellas ejercían continuaron siendo desempeñadas, sin interrupción, por otras educadoras designadas como encargadas, cuyas remuneraciones fueron casi homologadas a las de las actoras, sin que se demostrara un ahorro efectivo; f) que la denunciada no exhibió parámetros técnicos, evaluaciones, criterios comparativos ni análisis individual alguno que explicara por qué la medida recayó en las denunciantes y no en otras funcionarias, ni por qué ellas no pudieron ser destinadas a las mismas funciones que asumieron las nuevas encargadas; g) que los informes técnicos invocados por la denunciada fueron elaborados en agosto de 2025, meses después del término de los contratos y ya iniciado el juicio; y h) que los testigos del empleador ofrecieron versiones divergentes sobre la reducción efectiva de la dotación, el origen de las nuevas encargadas y el criterio de selección de las actoras.

QUINTO: Ahora bien, en lo que concierne a la causal principal, el reproche de la recurrente descansa en la premisa de que el sentenciador habría derivado la existencia de un acto discriminatorio de la sola desproporción o falta de justificación técnica de la medida. Sin embargo, tal premisa no se condice con el razonamiento contenido en el fallo.

En efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo incluye expresamente, dentro del ámbito de protección del procedimiento de tutela, los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del mismo código, norma que declara contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación y los describe como aquellas distinciones, exclusiones o preferencias que, basadas en los motivos que enuncia, tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Como la propia recurrente reconoce, dicho catálogo no es taxativo, y su lectura debe efectuarse en armonía con el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, que impide a toda autoridad establecer diferencias arbitrarias, y con el inciso tercero del numeral 16 del mismo artículo, que prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal. De este modo, el ordenamiento proscribe toda diferencia de trato en el

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: [redacted]

empleo que carezca de una justificación objetiva y razonable y que no se funde en la capacidad o idoneidad del trabajador.

A su turno, el artículo 493 del Código del Trabajo establece que, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración, corresponde al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Se trata de un régimen probatorio especial, establecido por el legislador precisamente en atención a la dificultad de acreditar en forma directa el móvil lesivo, que no exige al trabajador demostrar el nexo causal entre su conducta y la decisión del empleador, sino aportar indicios que hagan razonable sospechar su existencia, trasladando al empleador la carga de justificar su decisión.

SEXTO: En dicho ámbito de cosas, fue exactamente lo que hizo el sentenciador. En primer término, tuvo por establecidos indicios suficientes, consistentes en que las tres únicas trabajadoras desvinculadas eran precisamente aquellas que habían formulado reclamos, consultas y denuncias ante la autoridad del Servicio y ante órganos de control, y que sus funciones subsistieron y fueron asignadas a otras educadoras. Luego, examinó la explicación ofrecida por la denunciada y concluyó que esta no logró acreditar por qué la medida recayó en las actoras y no en otras funcionarias, ni la existencia de un criterio objetivo de selección. Finalmente, al no haberse desvirtuado los indicios, tuvo por configurada la vulneración.

Así, la discriminación que el fallo declara no surge de la mera desproporción de la medida, sino de la constatación de una diferencia de trato —la exclusión de tres trabajadoras del universo de funcionarias que se encontraban en situación análoga, siendo reemplazadas en las mismas funciones por otras— cuyo único elemento diferenciador acreditado es la conducta reclamante que aquellas habían desplegado, sin que el empleador lograra demostrar que la selección obedeciera a su capacidad o idoneidad personal o a algún otro criterio objetivo y razonable. Una distinción de esa naturaleza, que altera la igualdad de trato en el empleo y que no se funda en la capacidad o idoneidad de las afectadas, cae de lleno en la prohibición contenida en el artículo 2° del Código del Trabajo, interpretado en la forma señalada previamente. El examen de idoneidad, necesidad y proporcionalidad que el juez desarrolla en el considerando vigésimo no constituye, entonces, el fundamento de la calificación de discriminatoria de la medida, sino el análisis que el artículo 493 impone para verificar si la justificación aportada por el empleador era capaz de disipar los indicios, conclusión que resultó negativa.

SÉPTIMO: En línea con lo anterior, no es efectivo que el sentenciador haya confundido la garantía de no discriminación con la de indemnidad. Por una parte,

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: [redacted]

fueron las propias denunciantes quienes, en su libelo, invocaron el artículo 2° del Código del Trabajo como uno de los derechos vulnerados, sosteniendo que la decisión del empleador constituyó una reacción selectiva en su contra por haber ejercido sus derechos de petición y de denuncia, de manera que el tribunal resolvió dentro de los límites de la controversia y respecto de una garantía expresamente alegada. Por otra, la hipótesis de represalia contemplada en la segunda parte del inciso tercero del artículo 485 se refiere a supuestos específicos —el ejercicio de acciones judiciales, la participación en ellas como testigo o la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo—, que no coinciden con la mayor parte de las gestiones desplegadas por las actoras, dirigidas a la propia autoridad del Servicio, a la Contraloría General de la República y a la Superintendencia de [redacted]. Por último, ambas garantías no son excluyentes entre sí, pues un mismo acto puede constituir, a la vez, una represalia y una diferencia de trato arbitraria, sin que la circunstancia de haberse calificado los hechos bajo una de ellas importe un error de derecho.

OCTAVO: Que, en lo que atañe a la denunciada infracción de los artículos 19 y 23 del Código Civil, cabe advertir que la sentencia impugnada no invoca el principio *in dubio pro operario* ni recurre a interpretación analógica alguna, de modo que la argumentación de la recurrente se construye sobre una premisa ajena al fallo y carece, por ello, de sustento. A ello se añade que buena parte de la fundamentación de esta causal —en particular, la afirmación de que el tribunal se limitó a establecer una correlación entre los reclamos y el despido, sin acreditar la causalidad— no plantea un problema de interpretación o aplicación de la ley, sino que controvierte los hechos asentados en el juicio, cuestión que resulta improcedente por esta vía.

NOVENO: Que, aun en la hipótesis de que los hechos establecidos debieran calificarse bajo una garantía distinta de la no discriminación, como sostiene la recurrente, el supuesto error carecería de influencia sustancial en lo dispositivo del fallo. En efecto, la consecuencia jurídica que el tribunal extrajo de la vulneración procede respecto del despido que vulnera cualquiera de los derechos protegido por el artículo 485 del mismo código, sin distinción, de manera que una calificación diversa de la garantía afectada no habría alterado lo resuelto. Por lo demás, la propia recurrente admite que la desvinculación, de haber sido motivada por el ejercicio del derecho de petición, configuraría igualmente una lesión de derechos fundamentales.

DÉCIMO: Que, en consecuencia, no se advierte que la sentencia haya incurrido en infracción de ley, ni que haya influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por lo que la causal principal será desestimada.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: [redacted]

UNDÉCIMO: Ahora bien, en lo que respecta a la causal subsidiaria, el recurso anuncia que la infracción al principio de razón suficiente se habría producido en los considerandos octavo, noveno y décimo de la sentencia, los que se limitan a dar cuenta de la realización de la audiencia de juicio y a enumerar los medios de prueba incorporados por las partes, para luego desarrollar su crítica sobre el considerando vigésimo. Además, la recurrente no identifica medio de prueba alguno que haya sido valorado en contravención a las reglas de la sana crítica u omitido en el análisis, ni cuestiona la ponderación que el sentenciador efectúa, en los considerandos décimo quinto a décimo noveno, de la prueba testimonial y documental rendida por su parte, ni explica a qué conclusión fáctica diversa debió arribarse. Tal omisión es suficiente para desestimar el arbitrio, dada la naturaleza de derecho estricto del recurso de nulidad.

DUODÉCIMO: Que, sin perjuicio de lo anterior, la premisa sobre la cual se construye la causal tampoco se ajusta al contenido del fallo. El sentenciador no tuvo por establecida la vulneración sobre la base de la sola cercanía temporal entre los reclamos y el despido, sino que consideró un sinnúmero de indicios que valoró en forma conjunta —la actividad reclamante de las actoras, su visibilidad ante la autoridad del Servicio, la circunstancia de ser ellas las únicas desvinculadas y la subsistencia de sus funciones en manos de otras educadoras— y, a continuación, analizó detalladamente la prueba de la denunciada, explicando las razones por las que esta no logró desvirtuarlos: las contradicciones entre sus testigos en aspectos relevantes, la ausencia de un ahorro efectivo, la falta de criterios de selección individual, la elaboración de informes técnicos con posterioridad al despido y la ausencia de explicación acerca de por qué las actoras no fueron destinadas a las funciones de encargadas. Cada una de esas conclusiones aparece debidamente fundada en los medios de prueba que el propio fallo identifica, de modo que se encuentran respaldadas por razones suficientes.

Por otra parte, la objeción de que la correlación no supone causalidad desconoce el régimen probatorio establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, conforme al cual, una vez establecidos indicios suficientes, no corresponde al trabajador acreditar en forma directa el móvil del empleador, sino a este último justificar su decisión. La conclusión del sentenciador —que, establecidos los indicios y no desvirtuados por la denunciada, debe tenerse por configurada la vulneración— se sigue lógicamente de tales premisas, por lo que no se advierte infracción alguna al principio de razón suficiente.

DECIMOTERCERO: Que, en definitiva, lo que la recurrente plantea bajo esta causal es que la falta de justificación de la medida no permitiría calificarla como

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: [redacted]

discriminatoria, cuestionamiento que no se refiere a la apreciación de la prueba, sino a la calificación jurídica de los hechos asentados, materia que ya fue analizada y desestimada a propósito de la causal principal, ya vista de manera previa. La mera discrepancia de la recurrente con las conclusiones del tribunal no configura la infracción manifiesta que exige el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por lo que la causal subsidiaria será igualmente rechazada.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por la abogada doña Astrid Celia Piñones Álvarez, en representación del [redacted], en contra de la sentencia definitiva de nueve de diciembre de dos mil veinticinco, dictada por el Juzgado de Letras y Garantía de Freirina en la causa RIT T-4-2025, RUC N° 25-4-[redacted], la que, en consecuencia, **no es nula.**

Regístrese, comuníquese y devuélvase.

Redacción de la abogada integrante señorita María Karina Guggiana [redacted].

Rol N° 338-2025 Laboral-Cobranza.

Aída Inés Osses Herrera
Ministro
Corte de Apelaciones
Trece de octubre de dos mil veintiséis
14:20 UTC-3

Rodrigo Miguel Cid Mora
Fiscal
Corte de Apelaciones
Trece de octubre de dos mil veintiséis
09:56 UTC-3

María Karina Guggiana Varela
Abogado
Corte de Apelaciones
Trece de octubre de dos mil veintiséis
10:49 UTC-3

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: [redacted]

Pronunciado por la Extraordinaria Sala de la C.A. de Copiapó integrada por Ministra Aida Osses [redacted], Fiscal Judicial Rodrigo Miguel Cid [redacted] y Abogada Integrante Maria Karina Guggiana [redacted] Copiapo, trece de octubre de dos mil veintiseis.

En Copiapo, a trece de octubre de dos mil veintiseis, 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

Código: [redacted]