

Vim.
C.A. de Valparaíso

Valparaíso, veinte de junio de dos mil veintidós.

VISTOS:

En causa R.I.T. T-367-2021, interpone recurso de nulidad el abogado don Nicolás Felipe José Veloso Cataldo, por la denunciante, en contra de la sentencia definitiva de fecha veintiuno de febrero de dos mil veintidós, pronunciada por el Juez titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, don Juan Tudela Jiménez, que acogió la denuncia de tutela interpuesta por doña Judith Noemí Ugalde Carvajal en su contra, por vulneración al derecho a la integridad psíquica, vigente la relación laboral, asegurada en el N° 1, del artículo 19 de la Constitución Política de la República, y condenó a las denunciadas a decretar y ejecutar las medidas que indica; rechazó la denuncia de tutela por vulneración al derecho a no ser discriminado y la solicitud de la indemnización adicional; acogió la demanda de daño moral, condenando a las demandadas a pagar a la actora la suma de \$ 7.800.000 por dicho concepto, más intereses y reajustes legales y rechazó, además, las demandas de indemnización por daño emergente y lucro cesante, sin costas. Por último desestimó la demanda dirigida en contra de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Funda el recurso en la causal consagrada en el artículo 478 letra b) del Código Laboral. Solicita que se invalide parcialmente la sentencia y se dicte otra de reemplazo, que acoja –además–, la denuncia de vulneración de la garantía individual a la no discriminación arbitraria, elevando el quantum de la indemnización del daño moral y se dé lugar a las demandas de daño emergente y lucro cesante, en los términos propuestos o en la cantidad mayor o menor que el tribunal determine, con costas.

En contra de la misma sentencia, deduce también recurso de nulidad don Esteban Aravena Vásquez, abogado, en representación de Casino del Mar S.A. y Antonio Martínez y Cía. –denunciadas y demandadas–, basado en las causales previstas en los artículos 478 –letras b) y e)–, y 477, ambos del Código del Trabajo, las que interpone de manera subsidiaria, y pide –por las dos primeras–, que se anule la



sentencia y se dicte la correspondiente de reemplazo; por la última, solicita que se invalide el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o solo esta última, todo con expresa condenación en costas.

CONSIDERANDO:

En cuanto al recurso de la parte denunciante.

1º) Que el recurrente, después de hacer mención a la denuncia deducida y a todo lo solicitado concretamente en su parte petitoria, copia la parte resolutive de la sentencia y señala que ésta acogió parcialmente la denuncia en lo que respecta a la vulneración al derecho a la integridad física y psíquica de la actora, y a la demanda de daño moral en el monto señalado, rechazándola en lo relativo al derecho a no ser discriminado arbitrariamente y las demandas por daño emergente y lucro cesante asociadas a dicho derecho vulnerado; a continuación, reproduce los considerandos décimo tercero y décimo cuarto del fallo e invoca la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. Expresa que su parte entiende que el rechazo de la denuncia en lo que al derecho a la no discriminación arbitraria respecta y las demandas conjuntas deducidas, se he efectuado con infracción a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que “se manifiesta en las conclusiones a que arriba el sentenciador que, en lo pertinente arguye, que la suspensión laboral de que fue objeto mi representada, por una parte, se habría efectuado de común acuerdo, mediando la voluntad de la denunciante, lo cual no es efectivo, no existiendo prueba en tal sentido, y por otra justifica la medida adoptada en el ejercicio de un derecho o bien en una figura amparada por la ley.” (Sic). Afirma que el tribunal no ha cumplido con el mandato del artículo 456 del mencionado Código, fundado en la errada apreciación de los medios probatorios que indica, rendidos en juicio por ambas partes: a) El Informe de fiscalización N° 0500/2021/100 evacuado por la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical de la Dirección Regional del Trabajo Valparaíso, que determinó la efectividad de los hechos denunciados, como consta de las conclusiones que transcribe. b) La demandada principal acompañó “pactos de suspensión laboral”, supuestamente suscritos por la denunciante, cuando de la revisión de dicho documento se verifica que solo se trata de pantallazos del estado y fechas de la suspensión laboral de que fue



objeto, y no de anexos o documentos que den cuenta de que la denunciante haya concurrido con su voluntad a la suscripción de dichos pactos. c) El fallo solo hace efectivo el apercibimiento de la confesión ficta contenido en el numeral 3 del artículo 453 del Código del Trabajo, respecto de la vulneración a la integridad física y psíquica, norma que transcribe. Añade que su parte entiende “que los fundamentos a los que recurre el sentenciador para rechazar la denuncia en el capítulo relativo a la vulneración al derecho a no ser discriminado arbitrariamente a la luz de los indicios y pruebas rendidas infringe los principio de la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso.” (Sic). Agrega que “además es contrario a la lógica que el sentenciador haya estimado que el daño psicológico que da por acreditado respecto de la denunciante se haya originado solamente por los tratos hostiles de que fue objeto por parte de su jefatura, cuando dicha circunstancia sumada a esta suspensión laboral unilateral, arbitraria y discriminatoria es la que lleva a la denunciante a ser víctima de las patologías que tanto la SUSESO como los antecedentes psiquiátricos acompañados dan cuenta expresamente” (Sic). Manifiesta que en la sana crítica, la valoración se hace conforme a la lógica, a los conocimientos científicamente afianzados y a las máximas de la experiencia, desde que actuando en conjunto permitirán conectar o no los relatos propuestos por las partes con la prueba producida en el caso concreto; cita a cierto autor y analiza la operación de valorar la prueba y las máximas de la experiencia. Indica que “no basta con argumentar que la suspensión laboral de que fue objeto mi representada se encuentra en el marco legal, sino que, si se ajusta a la realidad o como en el caso de marras, se trata de una medida que tiene por objeto sancionar, separar o discriminar a la denunciante a modo de sanción por sus reclamos previos, cuestión que el fallo recurrido no abarca en su razonamiento.” (Sic); adiciona que esta “regla de apreciación de la prueba resulta trascendente en el proceso de valoración, fundamentalmente cuando existen con respecto a un mismo hecho pruebas contradictorias.” (Sic). Más adelante, señala cuáles son los principios de la lógica y su contenido, y dice que “es contrario a la lógica concluir que la denunciante concurrió voluntariamente a la suspensión laboral cuya aplicación arbitraria reclama tanto al empleador como ante la



Dirección del Trabajo, más aun cuando las conclusiones de la labor fiscalizadora de dicha institución arriba a postulados diversos a los que da por sentados el juez de la instancia.” (Sic) y que “es contrario a las máximas de la experiencia concluir que el daño psicológico sufrido por la denunciante se deba solo a los malos tratos de que fue objeto, es de decir de una acción directa de su jefatura y no asociar los trastornos y diagnósticos acreditados a la circunstancia de sentirse discriminada, separada arbitrariamente, es decir despreciada en sus funciones por parte del denunciado. Sobre el punto anterior también sería pertinente traer a colación los conocimientos científicamente afianzados en relación a los trastornos sufridos y psiquiátricamente diagnosticados.” (Sic). Termina exponiendo sobre la influencia sustancial en lo dispositivo del fallo y copia la demanda en cuanto a las pretensiones del daño emergente, lucro cesante y daño moral, señalando respecto de este último que “consideramos que la circunstancia de existir una doble vulneración de garantías individuales con las consecuencias psicológicas y el daño económico producido necesariamente debió haber influido en el quantum de la misma, que en la especie fue de \$7.800.000, teniendo presente que el fallo declaró la improcedencia de la indemnización especial toda vez que según dispone ella estaría reservada al caso de tutela con ocasión al despido, sin embargo dicha norma que establece el mínimo de 6 y el máximo de 11 remuneraciones debió servir de parámetro para que el juez estableciera una indemnización de al menos 11 remuneraciones de la actora o una suma mayor a la que en definitiva decretó.” (Sic).

2°) Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, el recurso de nulidad procede cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

3°) Que el artículo 456 del mismo Código Laboral, prescribe: “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”. Su inciso segundo agrega: “Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, 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 o antecedentes del proceso que utilice, de



manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

4°) Que según se ha dicho siempre, el recurso de nulidad no puede ser sede para debatir acerca del mérito de la prueba rendida y su valoración, cuestión que es privativa del juez que conoce del proceso y se encuentra dentro del ámbito de su propia y exclusiva convicción -adquirida a través del principio de inmediación, luego de debate público y contradictorio-, sino exclusivamente para revisar el cumplimiento de las diferentes garantías que el ordenamiento reconoce a los intervinientes y en la medida que se hubiere producido una violación de éstas. En este sentido, la causal invocada, que se relaciona con la estructura sustancial de la sentencia, protege la garantía de la razonabilidad de la misma, particularmente en su determinación fáctica, en la medida que exigiendo la ley valoración acorde a las reglas de la sana crítica, ella no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos o técnicos; o, en otros términos, la causal permite controlar el respeto a las señaladas reglas de la sana crítica e incluso más, no cualquier apartamiento de ellas sino que, como lo indica la propia causal del artículo 478 letra b), solo en caso de una infracción manifiesta a tales reglas.

5°) Que de acuerdo a lo expuesto precedentemente y revisada la sentencia que se impugna, aparece que ella -al momento de efectuar la apreciación de la prueba-, satisface la norma del artículo 456 del Código del Trabajo, al realizarse conforme a las directrices que entrega la disposición legal y dentro de la libertad que el sentenciador tiene para ello, sin que se advierta infracción manifiesta a dicha norma, que es el requisito para que la causal de nulidad impetrada pueda prosperar, cumpliéndose de este modo con las exigencias de fundamentación y razonabilidad de la sentencia.

6°) Que en efecto, la sentencia que se impugna -respecto de lo que se cuestiona-, en los considerandos décimo segundo, décimo tercero y décimo cuarto, razona de la siguiente manera:

“DÉCIMO SEGUNDO: Que, por su parte, en cuanto a la vulneración al derecho a la integridad psíquica, sin duda alguna el indicio más poderoso o el hecho que hace sospechar de manera más que suficiente, razonable o más fundadamente acerca de la ocurrencia de esta



transgresión lo constituye la Resolución Exenta N° R-01- UME-144523-2021, dictada por la SUSESO, de fecha 28 de octubre de 2021, la cual declara que la afección padecida por la actora es de origen laboral, estableciendo una relación directa entre el trabajo y la sintomatología, con exposición a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio de la actividad laboral por parte de la denunciante, derivados de un liderazgo disfuncional, expresado en un trato indebido hacía ella y, a mayor abundamiento, otro indicio a considerar corresponde al informe evacuado por la Inspección del Trabajo, el cual, en base a revisión documental y entrevistas realizadas a otros trabajadores, en razón de una investigación iniciada por denuncia deducida por esta trabajadora en el mes de febrero de 2021, fiscalización N ° 0500/2021/100, concluye que hubo malos tratos por parte de la Sra. Carolina Quintanilla, Jefa de Departamento de Personal hacía la misma, al igual que al resto de su equipo, puesto que los testigos fueron concretos en señalar que la Sra. Quintanilla no aclara dudas, no saluda, solicita polifuncionalidad en las funciones y amenaza constantemente que dejarán de ser parte del equipo, si no cumplen con sus requerimientos y, además, conforme a 2 certificados médicos y uno emitido por un psicólogo que se tuvieron a la vista, se constató la existencia de un estrés, de medicación y de atención psicológica, como efecto de estos tratos y, también otro indicio es el Acta de Mediación de la Unidad de Derechos Humanos de la Inspección del Trabajo, en el que se aprecia que las denunciadas principales declaran en esta audiencia estar “disponibles y llanos a enmendar errores” y, no se debe desatender, como prueba indiciaria, los correos electrónicos enviados por la Sra. Quintanilla a este dependiente, en el mes de noviembre de 2020, en los le asigna funciones tales como fiscalizaciones de camarines, de uso de mascarillas y de aforo y revisión de terrenos, por la pandemia COVID 19, funciones que no son propias del área de administración, ni del cargo de Secretaria Administrativa, sino que del área de Prevención de Riesgos y, finalmente, se pondera la confesional ficta del representante de estas denunciadas, quien, legalmente citado, no comparecer a declarar, en calidad de absolvente, sin causa justificada, lo que hace presumir legalmente la vulneración, por efecto del apercibimiento legal que se decreta, debiendo tener especialmente presente sobre el particular que estas empresas no



allegan ningún antecedente que permita acreditar que adoptaron las medidas necesarias para hacer cesar esta situación y reparar el mal causado, de las cuales tenían conocimiento, como admiten en la mediación y como se prueba con el correo enviado informado sobre la denuncia y con la notificación de la Resolución de la SUSESO, tales como realizar una investigación interna, decretar medidas provisionales o cautelares como trasladar a la trabajadora a otra área o bien trasladar de aquella a su Jefatura, etc.. como le sugirió la Unidad de Derechos Humanos de la Inspección, en la audiencia en que trató de mediar, incumpliendo claramente con su deber legal y moral de proteger eficazmente la salud y la integridad de quien denuncia, siendo su conducta displicente, desproporcionada, arbitraria y conectada con motivaciones o resultados lesivos, sin explicación objetiva y justificada, constituyendo un hostigamiento reiterado, ejercido por medio de una representante del empleador, que ha provocado una lesión a un derecho fundamental.

DÉCIMO TERCERO: Que, por otro lado, respecto a la vulneración al derecho a no ser discriminado o de no ser víctima u objeto de una distinción arbitraria, en base a criterios prohibidos o sospechosos, la actora reconoce expresamente haber suspendido los efectos de la relación laboral, conforme a la Ley N ° 21.227, en razón de la pandemia, provocada por el Covid 19, como dan cuenta los certificados de estado y modificación de estas suspensiones, de lo cual se colige entonces que la demandante, de manera voluntaria, pactó dicha suspensión, a lo que accedió su contraria, ambos amparados en la legalidad, ello con el propósito de resguardar así su fuente laboral y proteger su vida y su salud, frente a un virus desconocido y errático, percibiendo sus remuneraciones, con cargo a la cuenta individual y colectiva de la Administradora de Fondos de Cesantía, en el porcentaje establecido en la ley, al igual que otros trabajadores del Casino y de su área, como indica el certificado emitido por AFC Chile, los que también lo pactaron de manera voluntaria, lo que les permitió evitar el término de sus contratos, por los nocivos efectos económicos que produjo la propagación de este virus en la actividad comercial y turística, que obligó a los establecimientos de estos rubros a tener que cerrar sus puertas, por disposición del Decreto N ° 4 y Resolución Exenta N ° 200 y dejar de ofrecer sus servicios durante varios



meses, hecho que también es público y notorio y que no se puede dejar de considerar, debiendo, en sus reaperturas, limitar el reingreso de sus trabajadores, por los aforos.

DÉCIMO CUARTO: Que, en relación al daño emergente y al lucro cesante que se demandan en el presente juicio, como ya se ha indicado, la suspensión de los efectos de la relación laboral fue acordada por las partes, conforme a la Ley N ° 21.227, por lo que no fue un acto impuesto, ni arbitrario y, en consecuencia, la trabajadora recibió los subsidios o el pago de las remuneraciones, con cargo a la cuenta individual y colectiva, en el porcentaje mandado por la ley, debiendo tener además presente que, en la Resolución Exenta pronunciada por la SUCESO, consta que se ordenó también la cobertura del seguro social contemplado en la Ley N ° 16.744., no existiendo en consecuencia una disminución en el patrimonio de la demandante, ni una pérdida objetiva de una ganancia o ingreso futuro para la misma o en definitiva, daños patrimoniales, por causa de una acto culposo e imputable de las empleadoras, que hagan procedente el pago de estas indemnizaciones reparatorias.” (Sic).

7°) Que -en lo concreto-, se advierte que las discrepancias del recurrente respecto de la sentencia, no se tratan en verdad más que de una distinta apreciación efectuada acerca de la valoración de la prueba y las conclusiones que se alcanzan con ella, pero como se sabe, esto no es materia de revisión a través del arbitrio que se conoce -de derecho estricto-, sino propio de un recurso de apelación, el que no ha sido concebido por el legislador en esta sede, lo que conduce a desestimar el arbitrio deducido por la parte denunciante.

En cuanto al recurso de las denunciadas y demandadas.

8°) Que el representante de las denunciadas -luego de referirse a lo que denomina “Antecedentes Previos”, donde alude al contenido de la denuncia, la contestación de la misma, a las medidas que debió adoptar su parte ante la situación de emergencia sanitaria y reproducir los considerandos undécimo, duodécimo, decimotercero y decimocuarto, además de la parte resolutive de la sentencia-, interpone como causal de nulidad principal la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por haberse infringido la norma del artículo 456 del mismo texto legal, la que transcribe; cita a ciertos autores y lo señalado por la jurisprudencia acerca



de las reglas de la sana crítica, aludiendo a lo que aquéllos han dicho sobre la lógica y las máximas de la experiencia o reglas de vida. Expresa que la sentencia ha vulnerado manifiestamente la regla de la razón suficiente respecto de dos afirmaciones, la primera en relación con la existencia de una vulneración al derecho a la integridad psíquica hacia la actora, y la segunda, en la existencia del daño moral y su evaluación. Respecto de la primera, porque el tribunal la fundamenta en el considerando décimo, basado en cuatro documentos y una declaración ficta, lo que a su juicio “no puede ser resuelta, probada, analizada y afirmada” (Sic), únicamente con dicha prueba. Manifiesta que “una acción de tutela laboral implica una ponderación de derechos fundamentales que colisionan entre sí, y que en ese cruce la o las garantías del trabajador se vean transgredidas o vulneradas, por lo que requiere un grado mayor de análisis y, con ello, un abanico más amplio de prueba para concluir aquello.” (Sic). Agrega que dicha acción trae consigo sanciones de mayor magnitud que otros procedimientos del ordenamiento jurídico laboral, por lo que para su resolución los medios probatorios deben ser más amplios. Sostiene que la afirmación que hace el sentenciador no se ve fundamentada o probada conforme a la prueba que indica, siendo ésta insuficiente para resolver el asunto controvertido en autos. En seguida, hace referencia al considerando décimo segundo –donde se mencionan los indicios tenidos en consideración-, y afirma que dicha motivación y la parte resolutive del fallo, transgrede la regla de la razón suficiente; añade que por otra parte, el tribunal no se hace cargo en considerando alguno de la existencia del daño moral y su monto, precisando que la existencia de una supuesta vulneración al derecho a la integridad psíquica, no significa necesariamente que exista daño moral, siendo la acción por indemnización de perjuicios de éste, distinta a la denuncia por tutela laboral, debiendo aquél ser probado, lo que aquí no acontece. Expone que “haciendo caso omiso de toda fundamentación y prueba presentada en autos, el Sentenciador afirma la existencia de daño moral en la parte resolutive de su fallo, el cual avalúa en la suma de \$7.800.000.-, omitiendo análisis, razonamiento y/o prueba alguna que diera cuenta de ello.” (Sic).

9°) Que revisado el razonamiento utilizado por el tribunal para alcanzar las conclusiones a las que llega –contenido en el considerando



décimo segundo, anteriormente reproducido-, no se observa infracción alguna respecto del principio de razón suficiente de la lógica formal, denunciado como conculcado, ni de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica en general, y menos además-, que aquella sea manifiesta. En efecto, se entregan variados motivos por los cuales se alcanza la decisión de acoger la denuncia de tutela interpuesta por doña Judith Noemí Ugalde Carvajal, por vulneración a su derecho a la integridad psíquica -vigente la relación laboral-, asegurada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, no mereciendo reproche alguno, toda vez que cada uno de los hechos que se dan por establecidos, se obtienen del análisis de la prueba rendida en el juicio y a la que se hace explícita referencia. Por otra parte, si bien es cierto la sentencia no contiene un considerando que se refiera expresamente al daño moral y su monto, ello no tiene influencia en lo dispositivo del fallo, habida consideración que en la misma motivación antes indicada y transcrita, se deja constancia que en la Resolución que se menciona de la Superintendencia de Seguridad Social, se “declara que la afección padecida por la actora es de origen laboral, estableciendo una relación directa entre el trabajo y la sintomatología, con exposición a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio de la actividad laboral por parte de la denunciante, derivados de un liderazgo disfuncional, expresado en un trato indebido hacía ella”, agregando que el “informe evacuado por la Inspección del Trabajo, el cual, en base a revisión documental y entrevistas realizadas a otros trabajadores, en razón de una investigación iniciada por denuncia deducida por esta trabajadora en el mes de febrero de 2021, fiscalización N° 0500/2021/100, concluye que hubo malos tratos por parte de la Sra. Carolina Quintanilla, Jefa de Departamento de Personal hacía la misma, al igual que al resto de su equipo, puesto que los testigos fueron concretos en señalar que la Sra. Quintanilla no aclara dudas, no saluda, solicita polifuncionalidad en las funciones y amenaza constantemente que dejarán de ser parte del equipo, si no cumplen con sus requerimientos”; añade que “conforme a 2 certificados médicos y uno emitido por un psicólogo que se tuvieron a la vista, se constató la existencia de un estrés, de medicación y de atención psicológica, como efecto de estos tratos”. Se alude, en fin, a otros medios



probatorios y se concluye que se ha incumplido claramente con el “deber legal y moral de proteger eficazmente la salud y la integridad de quien denuncia, siendo su conducta displicente, desproporcionada, arbitraria y conectada con motivaciones o resultados lesivos, sin explicación objetiva y justificada, constituyendo un hostigamiento reiterado, ejercido por medio de una representante del empleador, que ha provocado una lesión a un derecho fundamental.”, de todo lo cual no cabe sino concluir que todo lo anterior necesariamente debió provocar daño moral a la denunciante. En lo que respecta al monto de la indemnización fijada por este concepto, solo puede decirse que su justiprecio está entregado a la apreciación soberana del sentenciador. Así no cabe sino desestimar la causal principal que se conoce.

10°) Que como segunda causal de nulidad, se alega la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, fundada en la infracción al artículo 459 N° 4 del mismo texto legal. Manifiesta que si bien el artículo 495 del ordenamiento laboral no se refiere al análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a dicha estimación, no es menos cierto que el artículo 459 del Código del Ramo establece el contenido que debe tener toda sentencia definitiva en esta materia. Señala que la obligación de fundamentación encuentra su origen en la necesidad de superar la subjetividad de la apreciación de las cosas, sobretudo en el sistema de valoración de la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica, en que el juez al no tener un esquema preestablecido de valor probatorio, debe acudir a otros elementos de convicción como lo son las máximas de la experiencia, los conocimientos científicos afianzados y los principios de la lógica, elementos que no pueden desligarse de la obligación de la determinación de los hechos efectivamente acaecidos. Afirma que la sentencia vulnera la norma denunciada como infringida, al omitir pronunciamiento, ponderación y/o valoración en cuanto a toda la probanza rendida en el proceso, respecto de la procedencia o no de la indemnización por daño moral y cómo se arribó a su evaluación; dice que la existencia de una supuesta vulneración al derecho a la integridad psíquica, no significa necesariamente que exista daño moral, siendo de hecho, la acción por indemnización de perjuicios



por daño moral, una acción distinta a la denuncia por tutela laboral. Cita jurisprudencia.

11°) Que la presente causal de nulidad hace procedente el recurso que se conoce, cuando la sentencia se hubiere pronunciado –en lo que al presente arbitrio atañe-, con omisión de cualquiera de los requisitos establecido en los artículos 459, 495 o 501 inciso final, según corresponda, y que el recurrente relaciona con el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, que prescribe que la sentencia deberá contener: “El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.” En lo que dice relación con lo que se cuestiona –la falta de fundamentos de la procedencia o no de la indemnización por daño moral y su eventual evaluación-, habrá que reiterar lo dicho acerca de la causal principal, en cuanto a que si bien formalmente no se razonó acerca del daño moral y que podría eventualmente considerarse el vicio alegado, todo ello se desprende de lo argumentado para la tutela, por tanto, no influye en lo dispositivo de la sentencia, lo que bastaría para rechazar esta segunda causal esgrimida, conforme al artículo 478 inciso penúltimo del mencionado Código del Trabajo; pero, además, lo cierto es que de la lectura del fallo –conforme a los considerandos que han sido copiados en esta sentencia-, se aprecia que sí se analizó toda la prueba rendida, los hechos que se dieron por probados y el razonamiento que condujo al tribunal a dicha estimación, excediendo los argumentos del recurrente el contenido de la presente causal.

12°) Que como última causal subsidiaria, el recurrente invoca la del artículo 477 del Código del Trabajo, en dos aristas. La primera, en relación con los artículos 19 N° 21 y 24 de la Constitución Política de la República, vinculados con el artículo 495 N° 3 del texto legal primeramente mencionado; la segunda, con el artículo 19 N° 3 de la Carta Fundamental y el artículo 459 N° 4 del Código Laboral. En lo que respecta a la primera, expresa que “La libertad económica, reconocida en el artículo 19 N°21 de la Constitución Política, supone la posibilidad de constituir empresas y organizar la actividad empresarial, permitiéndole al empleador organizar la producción de los bienes y servicios, necesitando para ello del poder de dirección, que le permite organizar la prestación de trabajo y la disciplina



laboral. De esta forma, la libre iniciativa económica constituye el fundamento constitucional del poder de mando. Inclusive, se ha llegado a sostener que la fundamentación más relevante de ese poder se encuentra precisamente en el reconocimiento constitucional de la libertad económica. El poder de dirección debe entenderse como parte integrante del contenido esencial de la libertad de empresa, constituyendo una manifestación de la misma, que utiliza el empresario para que la empresa cumpla su fin.” (Sic). Agrega que “el derecho de propiedad también constituye fundamento del poder de dirección, atendido que el hecho que el empleador arriesgue sus bienes en el desarrollo de una actividad económica en que necesita de trabajadores, hace indispensable que le asista el poder de dirección para la correcta gestión de la prestación de trabajo y la disciplina, evitando perjuicios a su propiedad.” Asevera que la adopción de medidas por parte del sentenciador, amparado en el artículo 495 del Código del Trabajo, en razón de una condena por supuesta vulneración de derechos, no puede en caso alguno, como contrapartida, vulnerar los derechos constitucionales del empleador, en este caso, el derecho de propiedad y libertad económica reflejado en el poder de mando, dirección y de organización; además –dice-, transgrede los derechos fundamentales de la trabajadora que se ordena su traslado de área (doña Carolina Quintanilla), ya que se limita de manera arbitraria y desproporcionada su derecho a la libertad de trabajo, conforme lo establece el numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. En cuanto a la segunda arista de la causal, la sustenta en el hecho de haberse vulnerado sustantivamente la garantía fundamental del debido proceso, al omitir todo pronunciamiento acerca del daño moral, su existencia y el monto en que se avalúan los mismos.

13°) Que como es sabido, en lo que a la presente causal concierne, resulta obligatorio mantener inalterables los hechos establecidos por el tribunal del juicio.

14°) Que conforme a los hechos que el tribunal tuvo por demostrados –y a los que ya latamente se ha hecho referencia-, ninguna infracción ha podido producirse a las normas constitucionales que se denuncian como infringidas. En efecto, el recurrente pretende con su arbitrio que esta Corte determine prioridades sobre el reconocimiento que



la Carta Magna establece entre la vulneración al derecho de la denunciante a la integridad psíquica, asegurada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República y el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen, y el derecho de propiedad de las denunciadas, lo que excede los límites del recurso deducido. Lo concreto es que el tribunal tuvo por establecida la vulneración al derecho de la denunciante a su integridad psíquica, de modo que los otros derechos o garantías fundamentales que asegura la Constitución Política de la República –expuestos por el recurrente–, en modo alguno pueden afectar aquella conclusión. En lo que dice relación con la supuesta afectación del debido proceso, se habrá de estar a lo ya antes decidido sobre las otras causales de nulidad impetradas.

15°) Que, por consiguiente, esta última causal de nulidad también deberá ser desestimada y con ello el recurso interpuesto.

Por estas consideraciones y conforme con lo dispuesto en los artículos 456, 477, 478 letras b) y e), 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZAN**, sin costas, los recursos de nulidad deducidos por los abogados señores Nicolás Felipe José Veloso Cataldo y Esteban Aravena Vásquez, en representación de las partes denunciante y denunciadas, respectivamente, en contra de la sentencia definitiva de fecha veintiuno de febrero de dos mil veintidós, pronunciada por el Juez titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, don Juan Tudela Jiménez, declarándose que ella no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Ministro señor Carrasco.

N° Laboral - Cobranza – 162-2022.

No firman la Ministra Sra. Silvana Donoso Ocampo, ni la Fiscal Judicial señora Jacqueline Nash Álvarez, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por no integrar sala el día de hoy, autorizadas por la Excma. Corte Suprema.





XXVFZZQZXB

Proveído por el Señor Presidente de la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Valparaíso.

En Valparaíso, a veinte de junio de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>