

Santiago, veintiuno de abril de dos mil veintiuno.

Vistos:

Por sentencia de fecha tres de enero de dos mil veinte dictada en autos RIT T-225-2019, sobre denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y despido injustificado en subsidio, el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago rechaza la denuncia de tutela y la demanda subsidiaria de despido injustificado deducida por doña Pilar Beas Ravera, en contra de La Fundación Niño y Patria, representada legalmente, por doña Marcia Raimann Vera, con costas, las que regula en la suma de \$ 200.000.

En contra de este fallo recurre de nulidad la parte demandante por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en su variante de infracción de garantías constitucionales en relación a los artículos 19 N°s 1, 3, 4 , 14 y 16 de la Constitución Política de la República y artículo 2 del Código del Trabajo, y en la variante infracción de ley en relación con los artículos 160, 161, 162 168, 457, 459, 460, y 489 del Código del Trabajo; y en forma subsidiaria conforme a lo dispuesto en el artículo 478 letra b), del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso, se procede a su vista, oportunidad en que alegan, vía conferencia, los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: En relación con la causal interpuesta en forma principal, en relación con la infracción de garantías constitucionales, expresa que la sentencia recurrida infringe gravemente la Garantía Constitucional del artículo 19 N.º 1 de la Constitución Política, toda vez que el sentenciador ha circunscrito el razonamiento jurídico solo a una parte de las afirmaciones de la acción de tutela, desconociéndose las razones de aquello.

Indica que consta en todo el contenido de la sentencia, que el juez solo ha razonado en torno a aquellas acusaciones que el trabajador realiza respecto de acciones humillantes de su jefatura directa y del señor alcalde, sin entrar a analizar, aquellos actos vulneratorios que se han ocasionado al momento de despedir al trabajador, que es la principal causal invocada; el sentido y alcance de la norma que establece la tutela laboral, y en particular



el fin último del artículo 489 del Código del Trabajo, es el de proteger a los trabajadores de aquellos empleadores que sin causa justificada, y con el solo fin de terminar arbitrariamente la relación laboral despiden a un trabajador, tal como ha ocurrido en la especie.

Agrega que consta en autos que la Fundación Niño y Patria, en un acto arbitrario, y sin justificación de ninguna naturaleza, ha procedido a despedir a la demandante, invocando como causal aquella contemplada en el artículo 160 N° 1 letra D, del Código del Trabajo, sin embargo, la demandada no ha sido capaz de demostrar en el transcurso del juicio la intencionalidad o animus injuriandi que habría tenido la actora al solicitar a los superiores de su jefatura directa, sobre determinados procesos que con causa justificada no estaban claros; por el contrario, ha sido el juez quien se ha encargado de, en forma antojadiza, interpretar las pruebas presentadas por su parte, en contra de la misma, para acreditar la supuesta injuria grave que justificaría el despido, pasando por alto normas expresas que señalan que esta causal deberá ser demostrada por la demandada, lo que claramente no ha ocurrido, por el contrario, si se ha demostrado que la demandada o quien la representaba en Isla de Pascua, específicamente doña Tania Betancourt ha denostado, humillado, y desacreditado a la demandante; hechos que igualmente son vulneratorios de la Garantía Constitucional señalada y que el Magistrado ratifica la vulneración al momento de rechazar la demanda interpuesta para resguardar esas garantías.

Añade que la sentencia resta total importancia a las distintas acciones que realiza la jefatura de la demandada, tanto con ella como con el resto del personal, y de lo cual los testigos que depusieron fueron contestes en ese sentido, indicando incluso dos de esos testigos que por eso hostigamientos ellos decidieron renunciar al trabajo, y llegar a algún acuerdo, por cuanto sabían que llegar a instancias judiciales serían difícil de probar dado que todas las acciones realizadas por la Sra. Betancourt eran verbales.

Agrega que la integridad Psíquica es un derecho consagrado en nuestra Carta Fundamental que abarca espectros del ser humano de gran importancia, y por tal razón requiere una protección constitucional, y la sentencia de estos autos vulnera esta garantía al momento de amparar el



actuar ilegal de la demandada, al momento de establecer que el mismo fue un despido valido y que pese a que no han existido pruebas de ninguna naturaleza que demuestren la injuria grave proferida en contra de su ex empleador el Sr. Magistrado ha considerado que el despido ilegal no vulnera las garantías. Constitucionales del demandante.

Luego pasa al artículo 19° N° 3 Constitución Política, indicando la sentencia infringe esta norma al establecer diferencias arbitrarias en la apreciación de la prueba, toda vez que existiendo la obligación de exigir al demandado demostrar los hechos que justifican el despido, utiliza la prueba aportada por la denunciante, para llegar a conclusiones incorrectas y que solo perjudican a esta última. De igual forma se vulnera al ser dictada la sentencia por un juez que no tenía competencia para hacerlo por no encontrarse en funciones el día en que se dicta.

Expresa que también se infringe el artículo 19° N° 14 Constitución Política, sobre el derecho a presentar peticiones a la autoridad al haber el sr. Magistrado rechazado la demanda, y particularmente por considerar que la carta que la denunciante envía a la jefatura superior, constituye una injuria grave, aun cuando se ha demostrado que en ningún momento ha existido esa intención, lo que implica necesariamente concluir que los trabajadores no pueden elevar solicitudes a sus jefaturas para aclarar procedimientos que no les parecen adecuados. Tal como ha ocurrido en este caso, la trabajadora, envía a sus superiores una carta solicitando se expliquen determinados procesos que les parecen inadecuados, en caso alguno constituyen dichas solicitudes afirmación sobre determinadas irregularidades. En esos mismos términos, concluye la Inspección del trabajo, en la investigación respectiva. Es decir, se concluye que el despido de la trabajadora vulnera el derecho a la indemnidad por cuanto constituye una represalia en contra de las acciones que se interpusieron en sede administrativa para resguardar los derechos de la trabajadora.

La sentencia considera que el despido no fue como consecuencia de las denuncias que se realizaron ante la Inspección del trabajo, y que concluyen con informes sobre la efectividad de la vulneración de derechos reclamados, con lo que se vulnera el derecho consagrado en este numeral, al



justificar el despido sin considerar los eventos que rodean al mismo, particularmente la temporalidad en que ocurren las denuncias y posterior despido.

En cuanto a la vulneración del 19° N° 16 Constitución Política: La libertad de trabajo y su protección, señala que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos... La citada norma constitucional debe necesariamente relacionarse con el artículo 2° del Código del Trabajo, debiendo entender que la función social del trabajo es una función de vital importancia en nuestra sociedad, y que los trabajadores teniendo el derecho a la libre contratación, no pueden ser objeto de acciones discriminatorias, por parte de sus empleadores, acciones que en este caso se provocan con ocasión del despido que fuera objeto el demandante de autos; a diferencia de lo que ha señalado el Sr, magistrado en la sentencia recurrida, considera que si existe discriminación arbitraria por parte de la demandada, toda vez que sin existir motivo justificado, ha procedido a despedir a la demandante, y el fallo convalida dicho despido, encontrando que el mismo se ha ajustado plenamente a derecho, pasando por alto todas las normas que regulan el término de una relación laboral; no puede sino considerarse arbitrario el despido cuando se ha invocado una causal inexistente, un despido que se ha realizado invocando una causal que no procede es desde el punto de vista que se mire, un acto discriminatorio.

Añade que los actos discriminatorios provocados por el despido, atentan contra la garantía constitucional señalada, por cuanto la ley debe aplicarse para todos por igual, la libertad de trabajo consiste en que toda persona es libre para trabajar y ser contratado en toda actividad ajustada a derecho, prohibirse por nuestra carta fundamental toda discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal; y en torno a esto último, corresponde hacer presente que en el juicio se ha demostrado que el demandante de autos posee la capacidad técnica, profesional y la idoneidad personal requerida para el cargo que desempeñaba, toda vez que en todo el



juicio la demandada no ha podido desvirtuar lo afirmado o demostrar lo contrario, los testigos directos de las labores que desempeñaba en el trabajo, fueron contestes en indicar que las labores que realizaba el demandante eran realizadas en forma correcta y profesional, Así las cosas, el despido del que fuera víctima la denunciante, constituye una clara vulneración a la garantía constitucional referida, y la sentencia recurrida, se hace parte de dicha vulneración, al desestimar la acción de tutela interpuesta, considerando en definitiva que el despido sin justificación, y que claramente no se ajustó a los requisitos legales no vulnera los derechos del trabajador, hecho que claramente debe ser revertido por el tribunal superior, quien actuando conforme a derecho podrá establecer la ilegalidad del despido, y por consiguiente las vulneraciones a las garantías constitucionales del trabajador.

En relación con el artículo 2 del Código del Trabajo, indica que se debe tener presente la regla de hermenéutica establecida en el artículo 22 del Código Civil, que señala: “El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.”. Su aplicación conduce a la necesidad de interpretar la norma tutelar señalada, de un modo que resulte armónico, no sólo con el tenor literal del artículo 2º del Código del Trabajo, sino que también con la norma fundamental y con aquellos tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por nuestro país, de los que surgen obligaciones que no pueden ser limitadas por una norma de rango inferior, menos aún en atención al principio protector que inspira la legislación laboral, y que no sólo debe guiar la actuación del legislador, sino también la del intérprete.

La correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral –de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo-, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2º inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas



discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958.

Expresa que el fallo recurrido infringe la norma señalada al justificar un despido que no se sustenta en causales legales, no por razones técnicas como lo permite el artículo 2 del Código del Trabajo. Además de infringirlo en la condenación en costas que realiza el magistrado, por cuanto no considera los distintos documentos y declaraciones que se acompañaron en la presente causa, los que a juicio de esta parte eran suficientes para acoger la denuncia o la demanda subsidiaria, pero aun cuando no lo fueran, no puede desconocerse que existió motivo plausible para litigar, más aún cuando existe un informe de la inspección del trabajo que concluye que si existe vulneración de derechos y que si se atenta contra la garantía de la indemnidad, razones más que suficientes para que un trabajador decida iniciar acciones en contra del ex empleador, y que el juez no considera condenando en costas a su parte.

Segundo: Que la acción de tutela, como lo señala el propio recurrente, es aquella establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es la vulneración de garantías o derechos fundamentales que se producen con ocasión del despido, lo que no puede sustentarse solo en la invocación de una causal de término del contrato de trabajo, que aun cuando se considere una causal injusta o indebida, está contemplada en la ley, y, esta exige que en la carta de despido se señalen con detalle los hechos que la constituyen.

Por otra parte, es el Código del Trabajo el que franquea los medios para solicitar a los tribunales que la causal esgrimida en la carta de despido sea calificada como como injustificada, indebida o improcedente, con las consecuencias que el citado código establece. Pero al estar el despido desprovisto otras circunstancias que coetáneas al mismo produzcan efectivamente una vulneración, no estamos en presencia de una tutela regulada por el artículo citado.

Que la sola indicación de una causal del despido y la posterior declaración de que se declare justificada no afecta el derecho denunciado en



su esencia, lo contrario sería concluir que todo despido afecta garantías fundamentales.

Eso explica que el artículo 489 del Código del Trabajo obligue a deducir de manera subsidiaria las acciones de tutela y despido injustificado. Así, si se concluye por el juzgador que la conducta del empleador no vulneró un derecho fundamental, pasará a continuación a examinar la "justificación" de la decisión del trabajador de poner fin a sus servicios. Para determinar si se configura la primera hipótesis o la segunda, el sentenciador debe proceder a realizar un examen distinto y sujeto a planteamientos también diferentes que debe ofrecer el reclamante, y la definición de una u otra se deberá apoyar en razonamientos diversos, en que, verificada la concurrencia de la primera hipótesis, queda desplazada la segunda.

Que, en cuanto a una vulneración del debido proceso, no se observa cómo el juez habría afectado sustancialmente dicha garantía, puesto que se ha limitado a realizar una valoración de los medios probatorios y fundar en torno a ellos su decisión. Por otra parte, se señala expresamente que el Juez de la audiencia y que redacta el fallo, se encontraba ausente y por esa circunstancia y para los efectos informáticos es firmado por el Presidente del Tribunal.

En cuanto al derecho de petición, la sentencia no lo cuestiona, lo que hace es considerar justificada la causal por imputarse un ilícito a la jefatura, que generó un proceso de investigación el cual desestimó toda irregularidad.

En cuanto a la indemnidad, el término del contrato se produce posteriormente al resultado de la investigación efectuada respecto a la denuncia efectuada por la trabajadora en su carta, de modo que las denuncias efectuadas por la actora en la Inspección del trabajo en el tiempo intermedio malamente podrían llevar a este sentenciador a creer que se trata de una represalia, pues solo se llevó a cabo después del resultado de la investigación que ella misma gestó con la carta que envió dando cuenta de hechos falsos.

En lo que importa para estos fines, lo que en el artículo citado se consagra es la posibilidad de acudir a este procedimiento cuando la decisión



de separar al trabajador trae consigo la lesión de alguno de los derechos protegidos, sea porque esa decisión es abiertamente atentatoria de tales derechos, sea porque encubre una finalidad o motivación aviesa, sea porque el acto mismo de la exoneración está rodeado de actos que dañan la dignidad del trabajador.

De esta forma es perfectamente posible que un "despido" sea injustificado o improcedente, pero que no resulte atentatorio de algún derecho fundamental. Es evidente que cualquier exoneración o terminación de contrato puede comprometer un derecho fundamental o la integridad psíquica en particular, porque hace que la persona pierda su fuente de realización o de ingresos y la expone a la cesantía. Con todo, lo cierto es que la ley permite y concede al empleador hacer uso de las causales que la ley establece para el término del contrato, ahora, si esa decisión discrecional es infundada o carece de mérito, no es asunto que concierna a la tutela de derechos fundamentales, porque la protección especial que contemplada el legislador laboral ha sido reservada para aquellos casos que exceden o que superan la mera arbitrariedad. Consecuentemente, la sola falta de justificación no es constitutiva de un indicio suficiente para entender configurada una vulneración del derecho aludido, con ocasión del despido.

Por lo expuesto, la causal del artículo 477 en su variante de infracción de garantías constitucionales debe ser desestimada.

Tercero: En cuanto al artículo 477, en su variante de infracción de ley se señala que se infringe el artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo por cuanto esta disposición legal establece causales para despedir a un trabajador sin derecho a indemnización, y en la letra d) del numeral 1, se establece como causa justificada las injurias graves proferidas por el trabajador en contra de su empleador.

Agrega que la sentencia recurrida se ha dictado con evidente transgresión a los requisitos exigidos para justificar esta causal de despido, el juez en forma arbitraria y sin prueba de ninguna naturaleza que haya aportado la denunciada, ha considerado como injuria grave la consulta que realiza la actora en carta enviada al mismo empleador, bastándole al juez la sola interrogante que plantea la Sra. Beas al solicitar a sus superiores entre



otras varias solicitudes, que se aclare el procedimiento seguido para el traslado de la psicóloga que se contrató.

Indica que se ha demostrado en el juicio que existían más que justificadas razones para tener duda al respecto por cuanto se había contratado a alguien que no vivía en Isla de Pascua, y que tendría que desplazarse a dicho territorio desde el continente, de igual forma se constató en las distintas declaraciones que existía instrucción del mismo empleador de no contratar profesionales que no vivieran en la Isla por los gastos que ello implicaba.

Concluye que la inquietud que ha planteado la actora en la carta enviada, además de no ser de carácter injuriosa, no ser grave, tenía por finalidad solamente aclarar el procedimiento adoptado; de igual forma resulta imperioso entender que la carta en cuestión contenía una serie de otras temáticas de gran importancia y que estaban afectando el clima laboral, finalizando el contenido de la misma con la expresa solicitud de que se intervenga para solucionar los conflictos y mejorar el clima laboral, lamentablemente el señor magistrado ha hecho caso omiso a toda la contextualización de dicha carta y solo ha considerado el texto que hace alusión a la compra de los pasajes.

Expresa que el fallo recurrido infringe la norma señalada, al considerar que la consulta realizada por la denunciada consistía una injuria de carácter grave, sin contar con pruebas en el juicio que así lo demostraran.

En efecto, indica que consta en la totalidad del proceso, que la denunciada no ha aportado prueba alguna que permita demostrar que la intencionalidad de la trabajadora era la de injuriar, siendo carga exclusiva de la denunciada aquella prueba, sin embargo, el juez sin mediar prueba en tal sentido interpreta que se cumplen los requisitos de la causal. En el considerando undécimo, el juez hace referencia solo a la frase *“no puede comprenderse como una persona que tiene a su cargo recursos públicos toma el riesgo de pagar un pasaje con esos recursos”*, frase que además de no contener el contexto completo bajo el cual se comprenderá que es en sentido de consulta y duda legítima, sino que además analizado el tenor



literal de lo transcrito por el magistrado, en parte alguna logra apreciarse injuria o acusación de alguna falta, negligencia, o delito por parte de la Sra. Tania Betancourt, ya que en todo momento se habla de que “no se comprende”, y de “tomar un riesgo”.

Agrega que la norma no señala expresamente que se entiende por injuria, y para tal efecto, ha sido la jurisprudencia la encargada de determinar el contenido a exigir para acreditar la causal invocada, siendo conteste en señalar que para tal efecto debe tratarse de hechos graves y no basta la sola invocación para tener por acreditada la existencia de la causal, tal como podrá apreciarse, en lo que se ha descrito en la demanda, así como se demostró en la etapa procesal respectiva, la denunciante, manifestó la inquietud a la gerencia de la fundación, sin publicidad ni intención de perjudicar la imagen de su ex empleador de ninguna forma, inquietud que se provocó en primer lugar porque la Directora le comunica en conversación de pasillo que una profesional vendría del continente y se tomó la decisión de pagarle el pasaje para viajar a Isla de Pascua, lo anterior se produce en ese contexto aun cuando en el juicio la denunciada ha demostrado que el pasaje se lo compró la profesional, situación que la Sra. Beas, desconocía al momento de enviar la carta, no obstante, el hecho de plantear una inquietud, que resulta absolutamente justificada, no constituye ningún tipo de acusación en contra de alguien, por lo que desde la mirada que se plantee, no puede bajo ninguna circunstancia tener por existente alguna injuria proferida en contra del ex empleador.

Añade que si bien es cierto el concepto de injuria no se encuentra definido en el Código del Trabajo, si se toma la definición que señala la Real Academia de la Lengua Española, esta señala que injuria es: 1. f. Agravio, ultraje de obra o de palabra. 2. f. Hecho o dicho contra razón y justicia. 3. f. Daño o incomodidad que causa algo. 4. f. Der Delito o falta consistente en la imputación a alguien de un hecho o cualidad en menoscabo de su fama o estimación. De la definición señalada, solo puede concluirse que para los efectos de la injuria del Código del Trabajo, esta debe consistir en la imputación de un hecho grave al empleador, y la sola interrogante planteada razonablemente y con antecedentes concretos y



demostrables, no puede ser considerado como una afirmación injuriosa, más aún que dichas acciones han sido expresadas en una comunicación interna entre el trabajador y el empleador, sin que haya existido publicidad en la misma y por tal razón no se ha originado descrédito alguno.

Cuarto: En relación con la infracción del artículo 161 y 162 del Código del Trabajo, indica que se ha demostrado durante la tramitación del juicio, que clara y coincidentemente el despido ocurre solo unos pocos días después de que la Sra. Pilar Beas, denunciara los hechos descritos ante la inspección del trabajo, instancia en la cual se han indicado todos los actos hostiles que la Sra. Betancourt ha tenido en contra de la trabajadora, transformándose por tal razón el despido en una acción de represalia cometida por el empleador en su contra sin que exista causal legal para haber despedido a la denunciante. Al haber invocado la causal señalada, el ex empleador solo ha cancelado el feriado proporcional y un bono proporcional que se adeudaba, sin que haya cancelado el mes de aviso previo, ni la indemnización por años de servicio contemplada en los artículos 161 y 162 respectivamente. Por lo que el fallo, al declarar que el despido se encuentra justificado, vulnera lo dispuesto en las mencionadas normas tanto en la parte considerativa como en la resolutive, rechazando tanto la denuncia de tutela laboral como la demanda de despido injustificado interpuesta en forma subsidiaria.

Quinto: En cuanto al artículo 168 Código del Trabajo, indica que el mencionado artículo establece el derecho de todo trabajador que considera el despido como injustificado para recurrir ante los tribunales de justicia a fin de que sea declarado en esos términos y de ser acogida la demanda se aumentara la indemnización correspondiente en un 80 % en el caso de haberse invocada alguna causal del artículo 160 como es el caso, así las cosas, el tribunal vulnera esta norma al haber rechazado la demanda subsidiaria interpuesta por su parte, conforme a la cual se solicitaba y se demostró en el juicio que la demandada, no contaba con causa justificada para despedirla, toda vez que la causal invocada debe necesariamente haberse acreditado y demostrado en forma clara y sin lugar a dudas por la demandada, por expreso mandato legal, lo que no ocurre. Más grave aún,



no bastando al magistrado el desestimar todos los antecedentes expuestos, decide condenar en costas a la trabajadora, sin considerar toda la documentación acompañada, entre la que se encuentra informe jurídico de la inspección del Trabajo concluyente con la efectividad de haber existido vulneración de derechos, lo que bajo la mirada que se vea, constituye, al menos, motivo plausible.

Sexto: Que en relación con las normas que se señalan infringidas en los considerandos quinto, sexto y séptimo, se debe señalar que respecto a la causal la infracción de ley es conveniente resaltar que, según la doctrina, esa transgresión puede ocurrir de la siguientes formas: contraviniéndola formalmente, interpretándola erróneamente o haciendo una falsa aplicación de ella.

Es así como se contraviene su texto formal si la sentencia impugnada está en oposición directa al texto expreso de la ley; se la interpreta erróneamente cuando el juez, al aplicarla al caso del que está conociendo, le da un sentido o alcance diverso al que le haya señalado el legislador. Y existe una falsa aplicación de la ley cuando el juez la aplica a una situación no prevista por el legislador, o bien, deja de aplicarla a un caso ya reglado.

Que, conforme se expresa en los fundamentos de la sentencia atacada, aparece que no resultan vulneradas las normas que se dicen infringidas, por cuanto no existe contravención formal de la misma, ni tampoco una errónea interpretación o falsa aplicación, razón por la cual esta causal debe ser rechazada.

Séptimo: Señala el recurrente que en relación con el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo la sentencia definitiva debe contener: “El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”. A saber, y de la sola lectura de la sentencia, puede apreciarse indiscutiblemente, que el juez se ha limitado a transcribir en el fallo, la individualización de toda la prueba acompañada, sin que, en ninguna parte del mismo, se realice un análisis siquiera superficial de la prueba rendida.

Expresa que ninguna de las pruebas rendidas por las partes fue analizada en el fallo, así como tampoco señala los hechos que estime



probados ni mucho menos el razonamiento que ha conducido a tal estimación, limitándose el magistrado a emitir apreciaciones personales de determinadas frases o palabras, las que solo constituyen una interpretación de la misma y nada permite comprender los argumentos tenidos en consideración para llegar a tal conclusión.

Indica que la prueba omitida sería la siguiente:

a) documento acompañado con el N° 12 consistente en el Ord. 5/2019 enviado por don Joaquín Olivares, inspector Provincial del trabajo de Rapa Nui. Conforme al cual se da cuenta del hecho de haberse constatado indicios de vulneración de derechos en relación a la demandante.

b) Documento acompañado con el N° 13) Informe médico de salud mental entregado con fecha 31 de diciembre de 2018 por la médico Psiquiatra del Hospital Hanga Roa, Sra. Magdalena González Marenti, que da cuenta el estado de salud mental de la demandante y sus posibles causas atribuibles.

c) Documento acompañado con el N° 14) Informe de Investigación de la Inspección del trabajo N° 0517/2018/40 sobre el particular replicó los argumentos señalados sobre el documento acompañado con el numeral 12, vale decir, la existencia de antecedentes suficientes para demostrar la vulneración, y en el peor de los casos, considerar que existió motivo plausible

d) Documento acompañado con el N° 18) Carta de amonestación realizada a la demandante por parte de la demandada.

e) Documento acompañado con el N° 24) Formulario de presentación de proyectos Sename.

f) La prueba confesional, tampoco fue analizada, ni existe pronunciamiento alguno sobre este punto, constando en el acta de juicio, que la representante legal de la denunciada se encontraba citada a absolver posiciones bajo el apercibimiento del artículo 454 N° 3, quien no comparece, sin causa justificada, y por tal razón su parte solicita expresamente hacer efectivo apercibimiento legal atendida la incomparecencia del representante legal de la demandada. A lo cual El tribunal lo tiene presente, en la audiencia respectiva, sin que, en la



sentencia, se pronuncie sobre la presunción que establece la norma señalada, en cuanto presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.

g) La prueba Testimonial, tampoco fue analizada, constando en el proceso que los testigos presentados por su parte fueron contestes en cuanto al ambiente laboral que existía antes de la llegada de la Sra. Betancourt y posterior a este hecho, declarando que el clima laboral se vio gravemente afectado con su llegada, y que derechamente las actitudes hacia Pilar Beas, eran hostiles, declarando dos de los testigos que incluso decidieron terminal la relación laboral con la fundación niño y patria por esta mala relación con la Sra. Betancourt.

h) Copia de las evaluaciones realizadas por el Servicio Nacional de Menores al Programa de Reparación de Maltrato grave (PRM) Isla de Pascua, durante los años 2013 al 2018, ambos inclusive. Constando que las evaluaciones mientras estuvieron a cargo del programa la Sra. Beas, fueron siempre positivas y con pocas observaciones.

i) La parte demandada Exhibe Protocolo de proceso selección de personal creado en forma conjunta entre la coordinadora del proyecto y Sub Oficial de Carabineros Juan Carlos Pinilla en su calidad de representante de la fundación niño y patria en Isla de Pascua en año 2013, el cual establece claramente los procesos para contratación y la función que en ella se asigna al o la coordinadora del proyecto, por lo que las aprehensiones que ha manifestado a sus jefaturas se encuentran debidamente justificadas.

Agrega que en general, todas las pruebas acompañadas por la parte demandante, coinciden en la existencia de vulneración de derechos, actos hostiles, y hostigamiento por parte de la ex jefatura directa de la actora, a diferencia de lo que ocurre con la prueba de la denunciada que tenía como principal objetivo 1, demostrar que no existían vulneración de derechos fundamentales en la relación laboral ni en el despido, así como tampoco se vulnera el derecho a la indemnidad, y 2 demostrar que existió una intención de injuriar y que esta injuria fue grave, lo cual no fue demostrado con



prueba alguna, y si el magistrado hubiese analizado la misma, difícilmente podría haber concluido que se acreditaron dichos elementos.

Octavo: En relación con el artículo 459 N° 5 del Código del Trabajo, expresa que el fallo debe contener los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda; constando en el fallo que nada de lo aquí mencionado se ha cumplido, sin que el magistrado mencione norma alguna sobre la cual ha fundado su sentencia.

Noveno: En cuanto al artículo 460 del Código del Trabajo, expresa que esta norma establece en forma perentoria que es el juez que preside la audiencia de juicio, quien debe dictar la sentencia, constando en este caso, que quien dicta la sentencia es distinto de quien la firma, y además consta por mención expresa del presidente del tribunal, que el juez que debía dictar la sentencia al día 3 de enero del año 2020, no se encontraba en funciones en el 1er juzgado del trabajo de Santiago, por lo que conforme a lo dispuesto en el artículo 7 de la Constitución, no pudo dictar sentencia un juez que no se encontraba facultado para hacerlo, tal como señala la norma en cuestión, de no haberse podido dictar la sentencia por el juez que presidio la audiencia de juicio, entonces debió realizarse nuevamente esta. Por lo que la sentencia adolece de esta causal de nulidad.

Décimo: Que, respecto a lo señalado en los tres motivos precedentes, se debe tener presente que toda la fundamentación, en relación con la infracción de los artículos 459 N° 4 y 459 N° 5 del Código del Trabajo, son alegaciones propias de la causal contemplada en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, la que no fue invocada.

En efecto, el vicio de nulidad por omisión de prueba y por ausencia de la enunciación de preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile, dice relación con la fundamentación defectuosa de la sentencia, aspecto de carácter formal y no jurídico.

Aun cuando se pueda admitir, para efectos de la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, la infracción de ley de normas de carácter



objetivo, lo cierto es que existiendo causales de nulidad específicas establecidas al efecto, deberá estarse a ellas y no a la genérica que contempla la norma citada.

Lo mismo ocurre con la infracción de la norma del artículo 460 del Código del Trabajo, que estaría contemplada en la causal de la letra d) del artículo 478 del mismo cuerpo legal.

Undécimo: En relación con el artículo 489 del Código del Trabajo, indica que la norma señalada establece el derecho de concurrir ante el tribunal respectivo para interponer denuncia de tutela laboral cuando se han vulnerado las garantías constitucionales con ocasión del despido, vulnerando la sentencia esta norma al rechazar la denuncia y considerar que la causal de despido invocada se encuentra ajustada a derecho.

Duodécimo: Que la eventual infracción del artículo 489 del Código del Trabajo, fue ya analizada en el motivo segundo de la presente sentencia, por lo que se reitera acá lo expresado en él.

Por todo lo expuesto, se debe rechazar la causal interpuesta en forma principal.

Décimo tercero: En subsidio se interpone la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, señalando el recurrente que el juez indica en la sentencia que la prueba se analizó conforme a las reglas de la sana crítica, pero en lo concreto, consta en la sentencia que no hubo análisis alguno de la prueba rendida.

Indica que funda el recurso en la contravención por el sentenciador de las reglas de la lógica, ya que tal como se señaló de forma precedente, la sentencia que se pretende anular por éste acto, obvió lisa y llanamente el análisis de toda la prueba rendida y aquella dejada de rendir por la demandada, así como las presunciones establecidas en forma de apercibimiento por la incomparecencia del absolvente, en cuanto a demostrar que existieron vulneración de garantías constitucionales, a la garantía de la indemnidad y que el despido que fue objeto el demandante, es carente de justificación, no existe razonamiento lógico alguno que permita entender las conclusiones antojadizas a las que llega el magistrado



por cuanto realiza imputaciones de valor a palabras que expresa y textualmente no significan lo que el magistrado interpreta.

Señala que el fallo interpreta como injuria grave, la interrogante que plantea la ex coordinadora a sus superiores, sin que exista en esas palabras acusación de ninguna naturaleza, tal falta de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la lógica, ha llevado al magistrado a rechazar la denuncia de tutela laboral y demanda subsidiaria de despido injustificado por considerar que la demandante habría incurrido en la causal de despido invocada, consistente en injuriar gravemente a su empleador, considera que en primer lugar no habría vulneración de garantías constitucionales con ocasión del despido, sin que exista razonamiento lógico en la sentencia que permita entender la conclusión a la que ha llegado, salvo lo afirmado por esta parte en el sentido de que solo se ha limitado emitir juicios de valor, y conclusiones sin fundamento que justificarían el despido sin que exista prueba rendida por la denunciada en tal sentido.

Agrega que, al no existir un correcto análisis de dichas pruebas, no es posible efectuar a su respecto apreciación valorativa alguna, dejando a su representada en un estado de indefensión ante un hecho de prueba que, efectivamente en los hechos, fue debidamente acreditado por la demandante.

Décimo cuarto: Que la causal invocada tiene por objeto atacar las decisiones probatorias en razón de eventuales vicios cometidos en el proceso de valoración, por haberse violentado, de manera manifiesta, las normas de la sana critica. Por consiguiente, no puede fundamentarse la causal en la omisión de análisis de la prueba puesto que no puede criticarse un análisis que no existe.

Por lo expuesto la causal invocada debe ser desestimada.

Décimo quinto: Que por lo expuesto el arbitrio debe ser rechazado.

Décimo sexto: Sin perjuicio de lo señalado esta Corte anulará de oficio la sentencia de que trata el presente recurso, solo en cuanto a su decisión de considerar justificado el despido recurriendo, pare ello, a la causal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo.



El artículo 479 del citado cuerpo legal así lo permite.

Décimo séptimo: Que, como se ha resuelto, la injuria al empleador que constituye la causal de despido citada en el presente caso, al igual que ha sido definida en el ámbito penal, importa una expresión proferida o una acción ejecutada en deshonra, descrédito o menosprecio de aquél o de sus representantes en la línea de mando y que conlleva, por ende, la inequívoca intención de lograr ese fin. La concreción de dicho objetivo, sin embargo, plantea en el contexto laboral la necesidad de un análisis caso a caso que conduzca indefectiblemente a un ánimo de denostar a los superiores dadas las circunstancias específicas del hecho en relación a un determinado ambiente de trabajo.

Décimo octavo: Que para que proceda la causal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, es necesario mantener inalterables los hechos fijados por el tribunal, puesto que ella persigue solo modificar su calificación jurídica.

Sobre el particular, la sentencia recurrida estableció en su considerando Undécimo el siguiente hecho de la causa, inamovible entonces para esta Corte: que la carta enviada por la actora a la superioridad del servicio señalaba lo siguiente: *“no puede comprenderse como una persona que tiene a su cargo recursos públicos toma el riesgo de pagar un pasaje con esos recursos”*

Que, en el considerando duodécimo y undécimo el juez de la causa estimó que este solo hecho encuadra en la causal de despido prevista en el artículo 160 N° 1 letra d) que le fuera imputada, esto es "injurias proferidas por el trabajador al empleador."

En consecuencia, la controversia de este juicio viene dada por la correcta definición del concepto de "injurias" para efecto de la aplicación de la causal de despido invocada.

Tal definición constituye precisamente una calificación jurídica que habilita la causal de nulidad que se aplicará por la Corte en este caso.

Que, efectivamente y tal como lo refiere el juez a quo, el Código del Trabajo no define lo que debe entenderse por "injuria" para los efectos laborales, de forma que podría decirse que serían las ofensas verbales o



físicas proferidas por el trabajador al empleador en su sentido natural y obvio, y que se estimen suficiente como para poner término al contrato, sin que necesariamente ellas constituyan el delito de injuria a que se refiere el Código Penal.

Con todo, cabe tener presente en este caso, así como en las demás causales que se señalan en el N° 1 del artículo 160, que en ellas hay siempre un factor de ponderación y equilibrio, cuyo límite, en definitiva, quedará entregado a la determinación de la gravedad de la misma.

Que, sobre el particular, ha de considerarse que la referida causal de despido se sustenta en el incumplimiento de los deberes mínimos de convivencia y en las exigencias propias de la disciplina interna laboral, por la cual, un trabajador debe respetar tanto al empleador como a los demás compañeros de trabajo, por lo que un atentado a la misma implicaba quebrantar gravemente las obligaciones exigidas al trabajador. A través de la historia de su aplicación se irían sumando otros elementos, a saber, la buena fe contractual, la armonía que debe existir en el ambiente laboral o el contenido ético del contrato y los deberes de obediencia del trabajador, definiéndose luego dos aspectos importantes que relacionar como son: la armonía necesaria en relaciones de trabajo que se encuentran fundadas en la convivencia periódica y la protección de la disciplina laboral.

Que, no cabe duda de que la injuria, en materia laboral, se vincula con expresiones del trabajador que supongan ofensas (verbales o por escrito), que difamen, deshonren o menosprecien ya sea al empleador o, en los términos que ya se ha explicado, a algún trabajador de la empresa, o que dañe el honor, prestigio o valor del afectado.

Que, como se advierte la causal de injuria, así como las restantes incluidas en el artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, responden a un denominador común, esto es, la exigencia que la conducta descrita tenga el carácter de grave, gravedad que no es sensorial y por lo mismo, no susceptible de medir o cuantificar. Es una cualidad que admite grados, exigiendo la formulación de un juicio de valor, en función de lo que el medio o grupo social registre a este respecto.



Para ese fin debe atenderse a la entidad misma del hecho, en su relación con las funciones que desarrollaba el trabajador, el contexto en que se verifica la conducta y las circunstancias que la rodean, lo que se traduce en la aplicación de criterios de proporcionalidad entre el hecho verificado y la sanción que trae consigo, que no es otra que la exoneración sin derecho a indemnización alguna. (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 1750- 2013)

Que la frase invocada por la comunicación de despido, está inserta en una carta de 9 hojas dirigida por actora a su superioridad en la cual esta expone problemas que afectaban, a su juicio, la marcha del servicio, de manera que desde esa perspectiva en el contexto en que fueron manifestadas y tratándose de una persona con cuatro años de antigüedad, sin faltas previas conocidas, las declaraciones del trabajador no están dotadas de la entidad o gravedad necesarias para justificar que se haya puesto término a su contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna porque no hay correspondencia ni proporción entre la mencionada frase y la medida de última ratio adoptada por el empleador.

Que, por otra parte, cualquier calificación que se otorgue a los hechos que configuran una causal de despido sin derecho a indemnización, han de seguir una lógica inspirada no solo por el principio in dubio pro operario, sino que también por la circunstancia que aquella debe estar ajena a subjetividades.

Que como lo ha señalado la Excma. Corte Suprema: “no es posible entender, entonces, que la sola acción de la demandante para instar por la investigación” “constituya per se una injuria a la persona de éste, ni sobre la base de la entidad de los comportamientos a que alude la misma, ya que nunca sería posible distinguir una denuncia de otra por cuanto todas supondrían un ánimo de injuriar; ni tampoco como resultado del examen ex post de todos los factores reunidos en sede administrativa que, además de no dar cuenta de una gestión abusiva, se concatenan, necesariamente, con las particulares circunstancias que pueden afectar una indagación de esta índole, de forma tan o más dramática que en sede judicial.” (Rol N° 2.654-09)



Décimo noveno: Que dentro del contexto de una carta de 9 páginas, en la cual se expone situaciones que a juicio de la actora merecerían la atención de su superioridad, se extraen cuatro líneas, que son las ya transcritas, en la cuales no se advierte per se el ánimo de injuriar, sino la acción de manifestar en forma privada, su parecer respecto de la marcha del servicio, realizado por una trabajadora con una antigüedad de 6 años en la institución, sin que en su hoja de vida aparezca, por lo menos en juicio no se acredita, que haya sido amonestada siquiera.

Yerra, en consecuencia, el a quo al calificar jurídicamente como injurias del trabajador hacia su superior, las líneas de la carta que se señalan en la comunicación de despido, lo que debe ser rectificado por esta Corte.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 477, 478, 479 y 482 del Código del Trabajo, se declara que:

1. Se rechaza el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de fecha tres de enero de dos mil veinte, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

2. Se anula de oficio la referida sentencia en virtud de la causal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, en la parte en que declara justificado el despido de la actora, procediéndose a dictar a continuación, y sin nuevo juicio, la correspondiente sentencia de reemplazo.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del abogado integrante don Jorge Norambuena Hernández.

No firma el ministro (s) señor Olivares, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por haber cesado su suplencia en esta Corte.

Rol N° 1738-2020.-

JORGE BENJAMIN NORAMBUENA
HERNANDEZ
ABOGADO
Fecha: 21/04/2021 12:59:19

JENNY MARTA BOOK REYES
MINISTRO
Fecha: 21/04/2021 12:05:23

XPBPJDBVXX



Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Jenny Book R. y Abogado Integrante Jorge Norambuena H. Santiago, veintiuno de abril de dos mil veintiuno.

En Santiago, a veintiuno de abril de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Santiago, veintiuno de abril de dos mil veintiuno.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se procede a dictar la siguiente sentencia de reemplazo.

Vistos:

Se reproduce el fallo impugnado con excepción de sus considerandos duodécimo décimo tercero, décimo cuarto y décimo sexto, que se eliminan, y del fallo e invalidación se reproducen sus considerandos vigésimo tercero, vigésimo cuarto y vigésimo quinto,

Y teniendo además presente:

Primero: Que, la actora envía una carta a su superioridad de 9 páginas dando a conocer situaciones que a juicio de esta afectaban la marcha de la institución.

Segundo: Que el empleador extrae de la mencionada carta la siguiente frase: *“no puede comprenderse como una persona que tiene a su cargo recursos públicos toma el riesgo de pagar un pasaje con esos recursos”*, la que es considerada una injuria y por este único motivo procede a la terminación del contrato de trabajo de la actora por la causal del artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo.

Tercero: Que la mencionada norma señala: *“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador”*

Cuarto: Que, como se ha expresado en el fallo de invalidación, lo que se tiene por reproducido en esta sentencia de reemplazo, la frase extraída de una carta de 9 páginas enviada por la actora a su empleador en la que da cuenta de circunstancias que, a su juicio, afectarían la marcha del servicio, no pueden considerarse en sí como una injuria que amerite la aplicación de la medida más extrema como es la terminación del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna.

Quinto: Que siendo este el único motivo señalado en la carta de despido, este carece de justificación, ya que no se configura la causal esgrimida por el empleador.



Sexto: Que, en cuanto al daño moral demandado, no se ha rendido prueba suficiente que permita acceder a tal pretensión por lo que debe ser rechazada.

Por estas consideraciones y visto, además lo dispuesto en los artículos 1º, 7º, 160 N° 1 letra a), 63, 72, 162, 168 446 y siguientes, 456, 459, 485, 489 del Código del Trabajo se resuelve:

I.- Que, se rechaza la denuncia de tutela de derechos fundamentales en todas sus partes.

II.- Que, se acoge la demanda subsidiaria, declarando que el despido de la actora ha sido injustificado, debiendo la demandada pagar a la demandante las siguientes prestaciones:

1. \$2.114.264, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo del artículo 162 del Código del Trabajo
2. \$12.685.584, por concepto de indemnización por años de servicios del artículo 163 del Código del Trabajo
3. \$10.148.467, por concepto de Recargo del 80% establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo

III. Las cantidades recién expresadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses legales.

IV. Se rechaza en lo demás la referida demanda.

V. No se condena al pago de las costas a la parte demandada, por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del abogado integrante don Jorge Norambuena Hernández.

No firma el ministro (s) señor Olivares, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por haber cesado su suplencia en esta Corte.

Rol N° 1738-2020.-

JORGE BENJAMIN NORAMBUENA
HERNANDEZ
ABOGADO
Fecha: 21/04/2021 12:59:25

JENNY MARTA BOOK REYES
MINISTRO
Fecha: 21/04/2021 12:05:26



Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Jenny Book R. y Abogado Integrante Jorge Norambuena H. Santiago, veintiuno de abril de dos mil veintiuno.

En Santiago, a veintiuno de abril de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

