

Santiago, doce de mayo de dos mil veintidós.

Visto:

En estos autos RIT N° T-304-2020, RUC N° 2040252048-6, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, por sentencia de once de agosto de dos mil veintiuno, el juez de dicho tribunal don Eduardo Ramírez Urquiza, acogió la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por Rolando Figueroa Celis en contra de Salcobrand S.A., sólo en cuanto condenó a la demandada al pago de daño moral y feriado, rechazando en todo lo demás la denuncia y demanda subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones, sin costas.

Contra ese fallo **la parte demandante** dedujo recurso de nulidad, haciendo valer las causales que refiere, de la manera que explica: **respecto de aquella parte de la sentencia que rechazó la acción de despido indirecto, interpone dos causales subsidiarias:** (i) causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo; y (ii) la del artículo 477 del Código del Trabajo, por dictación de la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando la vulneración del artículo 5 inciso segundo del Código Laboral, en relación con el artículo 7 y 171, ambos del código precitado. **Respecto de aquella parte de la sentencia que rechazó la denuncia de tutela laboral, interpone dos causales subsidiarias:** (i) causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación con los numerales 4 y 5 del artículo 459 del citado cuerpo legal y; (ii) motivo de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, por dictación de la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando la vulneración del artículo 5 inciso primero y segundo, 7 171 y 489, todos del Código Laboral, por lo que pide declarar la nulidad de la sentencia recurrida respecto de los dos capítulos de nulidad propuestos en el recurso, de ambos o de alguno de ellos, manteniendo lo resuelto respecto del feriado legal y proporcional y respecto de la acción indemnizatoria de daño moral, dictándose sentencia de reemplazo conforme a la ley, accediendo a las peticiones concretas que indica, con costas.



A su turno, **la parte demandada** dedujo recurso de nulidad, fundando su arbitrio en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por dictación de la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando la vulneración del artículo 1698 del Código Civil, por lo que pide invalidar la sentencia recurrida, dictando una de reemplazo que no condene a su parte al daño moral.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los apoderados de ambas partes.

Considerando:

I. En cuanto al recurso de nulidad de la parte demandante.

Primero: Que la parte demandante deduce como causal de su recurso de nulidad la contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, señalando que se rechazó la demanda despido indirecto por considerarse que el actor no ejercitó el auto despido inmediatamente de ocurrido los hechos o durante su padecimiento.

Refiere que los hechos determinados en el fallo que impugna consisten en que el actor sufrió actos de acoso laboral ejercitados por una dependiente de la denunciada, materializado mediante un liderazgo disfuncional, generando una enfermedad profesional en su parte con un daño psíquico y que, dicho padecimiento, fue tratado clínicamente al mes de enero de 2020, lo que es posterior al despido indirecto. Añade que estos hechos son los fundantes del despido indirecto y, por cierto, se subsumen en la causal del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, pues mediante actos o acción de una dependiente que representa a la denunciada -jefa de sucursal-, se afectó la salud del denunciante. Lo anterior no es discutido por la sentencia, siendo el único motivo por el cual el sentenciador rechazó el auto despido es que el despido indirecto debió ejercitarse coetáneamente con la ocurrencia de sus hechos fundantes, consideración que, claramente, es de derecho y no de hecho.

Agrega que la sentencia presenta como primera dificultad o deficiencia, la carencia de individualización de la causal de auto despido que



analiza en el considerando 10°, dejando a la imaginación del lector la causal respecto de la que pretende subsumir los hechos, ya que se concentra en el acoso laboral propiamente tal y no en la enfermedad profesional, yerro que vicia todo su ejercicio de subsunción, pues la causal principal de despido indirecto es la del artículo 160 N° 5 del Código Laboral y no la específica del artículo 160 N°1 letra f) del citado código, de acoso laboral. No resultando extraño que por ello el sentenciador arribe a la convicción de que el auto despido se ejerció de forma atemporal, sustentado en que la denuncia de acoso laboral efectuada por el demandante ante la denunciada es de 2 de octubre de 2019, el cierre de la investigación es del 14 de noviembre de 2019 y el despido indirecto es de 20 de diciembre de 2020, según el considerando 10° párrafo 6°, sosteniendo que esto no es lo medular, pues esa temporalidad dice relación con los hechos e investigaciones propias del acoso laboral, más no con la enfermedad profesional.

Respecto de la enfermedad profesional, indica que es un hecho de la causa que al tiempo del auto despido el actor aún se encontraba en tratamiento de la Mutual, según el considerando 8° párrafo final, y que si bien el alta de reposo médico se otorgó el 25 de noviembre de 2019, es decir, la autorización para trabajar, el tratamiento médico paliativo de la Mutual se extendió hasta mediados del año 2020, según da cuenta el oficio allegado por la ACHS. Por ende, al tiempo de ejercicio del despido indirecto el actor se encontraba en tratamiento médico de la Mutual y por su dolencia mental, circunstancia que es un hecho de la causa.

Indica finalmente que resulta necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, pues éstos deben ser analizados a la luz de la causal de despido indirecto principal, esgrimida en la carta de despido del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, y no respecto de una causal ajena; luego, analizándose estos hechos en relación con la causal del artículo 160 N° 5 del mismo cuerpo legal, inequívocamente se logrará la conclusión jurídica que el ejercicio del auto despido es coetáneo al padecimiento del trabajador, a su enfermedad profesional, la que al 20 de diciembre de 2020 aún se encontraba en tratamiento, cuestión que es un hecho de la causa conforme



la conclusión fáctica que contiene la sentencia en su considerando 8° párrafo final.

Segundo: Que, la causal esgrimida procede cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, exigencia que no cumple el recurso del actor, porque la sentencia no tuvo por acreditados los hechos en que se fundó el auto despido, desechándose la existencia de hechos constitutivos de incumplimiento contractual grave por parte del empleador, sin perjuicio que para fundar la procedencia de la única prestación acogida, señaló que *“el demandante se ha visto expuesto a un liderazgo disfuncional el que ha generado una afectación en su salud síquica que ha significado un sufrimiento que es componente del daño moral que reclama y que puede ser indemnizado”*.

Tercero: Que, sin perjuicio que el recurrente no se atiene a los hechos asentados en la sentencia, la que no establece la existencia de conductas constitutivas de un incumplimiento contractual, tampoco es posible calificar el auto despido como justificado, no solo por la oportunidad en que éste se ejerció por parte del trabajador, sino que también por las medidas que había adoptado el empleador cuando tomó conocimiento de los hechos que le afectaban, bastante tiempo antes que el actor tomara esa decisión, señalando la sentencia que ellas corresponden a *“medidas reparatorias a su respecto y entorno: separa a la jefatura, la amonesta por sus deficiencias de liderazgo y al trabajador y al local se le incorpora en un programa de competencias de liderazgo y resolución de conflictos”*. Es por ese motivo que la sentencia para desechar las alegaciones del actor respecto a que el auto despido fuese justificado, señala que, *“Habiendo cumplido la empresa en esta última instancia con el requerimiento hecho por el trabajador; el crédito que tenía el trabajador contra la empresa se extingue por su pago, por el cumplimiento de lo debido”*. En consecuencia, concordándose con los argumentos del tribunal a quo, se estima innecesario efectuar una calificación jurídica diferente, respecto al único sustrato fáctico que es posible considerar, por lo que se rechazará esta primera causal impetrada.



Cuarto: Que, en subsidio de la causal antes desarrollada, la parte demandante invoca la contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, alegando infracción de ley, en relación al artículo 5 inciso primero y segundo, 7 171 y 489, todos del Código Laboral, sosteniendo que el tribunal a quo determinó en el considerando 10° párrafo 4° de la sentencia que: *“Acá estamos ante un trabajador que no se auto despide de manera inmediata o durante el curso de su padecimiento que podrían haber hecho plausible la decisión”*, a lo que añade que dicha calificación jurídica de hechos implica aplicar al caso de marras, solapadamente, la teoría del perdón de la causal, pues exige para que sea válidamente ejercitado el auto despido, que éste se deduzca de manera inmediata o durante el curso del padecimiento en relación con los hechos que se invocan en el despido indirecto y que configurarían la causal a esgrimir. Sostiene que tanto la jurisprudencia como la doctrina han reconocido que el “perdón de la causal” no es aplicable en contra del trabajador en el caso del despido indirecto, por cuanto vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el que además tampoco contiene una regla que limite su temporalidad o que establezca un plazo para su ejercicio.

Finalmente manifiesta que el vicio denunciado ha influido en lo dispositivo del fallo, pues, de no haberse aplicado erróneamente la teoría del *“perdón de la causal”*, exigiendo que el despido indirecto se hubiere ejercitado al momento de ocurrir los hechos de acoso laboral, el tribunal hubiere acogido la demanda de despido indirecto, reiterando una vez más que es el propio sentenciador el que, en el considerando 10° párrafo 4°, indica que si no fuere por la falta temporalidad, la demanda sería verosímil.

Quinto: Que, al igual que la anterior, también esta causal exige respetar los hechos asentados en la sentencia, requerimiento que no se cumple en la especie, porque además de no haber tenido ésta por acreditados los hechos que fundaron las causales del despido indirecto invocado por el actor, tampoco señala –consecuencialmente– que haya operado el perdón de las mismas, conjeturando el recurrente un argumento que la sentencia no señala. Por lo demás, mal podría operar dicho instituto,



si ni siquiera la sentencia ha establecido que hayan existido los hechos en que se fundaron las causales invocadas por el trabajador.

Sexto: Que, sobre la base de los hechos asentados en la sentencia, y al discurrir el recurrente, sobre supuestos que la sentencia no establece, no es posible visualizar de qué forma podrían verse vulnerados los artículos 5, inciso segundo, en relación con el artículo 7 y 171 del Código del Trabajo, respecto de algún sustrato fáctico determinado en la sentencia.

Séptimo: Que, en tercer lugar, en lo relativo al rechazo de la denuncia de tutela laboral, la parte demandante hace valer la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación con los numerales 4 y 5 del artículo 459 del citado cuerpo legal, manifestando que la sentencia alcanza conclusiones jurídicas sin exponer las piezas probatorias que las sustentan, presentando vicios de fundamentación incompleta; y derechamente la sentencia alcanza una calificación jurídica sin exponer el razonamiento de derecho que sustente tal calificación.

Denuncia que primero el sentenciador sostiene que el despido indirecto es incompatible con la acción de tutela laboral, aseveración que claramente es una interpretación o consideración de derecho, sin expresar su fundamentación jurídica ni las normas que avalarían su tesis, generándose una infracción al artículo 459 N° 5 del Código Laboral. Luego, en segundo lugar y en forma poco clara o indirecta, sostiene el sentenciador que las vulneraciones que sustentan la tutela de no habrían ocurrido con ocasión del auto despido, remitiéndose a lo expresado en el considerando 10°, que entiende, es una pretendida aplicación del perdón de la causal según lo expuesto en el párrafo 4° de dicho considerando.

Indica que se genera una infracción a lo dispuesto en el artículo 459 N° 4 del Código Laboral, debido a que la sentencia, para arribar a tal conclusión, no expresa el análisis de la prueba que sustentaría la determinación de hechos que motivarían su decisión, menos indica un razonamiento que pueda servir para determinar por qué llega a tal conclusión y, por ende, se infringe el principio de la razón suficiente.

Por último, refiere que este vicio influye en lo dispositivo del fallo, pues la falta de motivación vela la existencia de una consideración judicial



arbitraria e infundada, como también es demostrativa que la sentencia, en este punto, es caprichosa, desestimándose la denuncia de tutela con ajenidad al proceso, al mérito de autos y a los propios hechos asentados en la sentencia, privando a su parte de obtener una sentencia motivada que acoja o desestime su acción. En este sentido, alega que influye en lo dispositivo del fallo, además, porque del derecho aplicable y del mérito de la prueba rendida, la denuncia de tutela laboral debería haber sido acogida, declarándose su procedencia y, además, la procedencia de la acción de indirecto como ya se dijo en el primer capítulo de nulidad de este recurso.

Octavo: Que, respecto a la alegación que adolecería la sentenciad del vicio formal del artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, no precisa el recurrente qué medio probatorio no se habría sido analizado, y cómo ello podría influir sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia; y en lo que atañe a las demás alegaciones que realiza, referidas a este mismo motivo de invalidación, sin perjuicio que la supuesta infracción al principio de razón suficiente corresponde a una causal diferente, no se visualiza que concurra el supuesto vicio que se esgrime, porque la sentencia señala los hechos que estimó probados y dio las razones que la condujo a esa estimación, siendo una cuestión diferente que el recurrente no comparta dichos razonamientos.

Noveno: Que, lo mismo sucede respecto al requisito del numeral 5 del artículo 459 del Código del Trabajo, porque la sentencia contiene las consideraciones jurídicas y las citas legales aplicables en la especie, siendo lo determinante para rechazar la acción de tutela, que el actor no acreditó la existencia de los hechos esgrimidos en su denuncia para fundarla, por lo que no existe mérito para adoptar las medidas que pide el recurrente.

Décimo: Que en subsidio de la causal precedentemente tratada, la parte demandante invocó el motivo de nulidad del artículo 477 del Código Labora, en su vertiente de infracción de ley, alegando infringidos los artículos 5, en sus incisos 1° y 2°, 7, 171, 485 y 489, todos del Código del Trabajo, desde el momento que la sentencia señala que sería improcedente la acción de tutela laboral en los casos de despido indirecto, así como que operaría también a su respecto la denominada teoría del perdón de la causal, indicando que pretender aplicar tal teoría, implica violentar el



principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el principio protector y, desde un punto de vista normativo, los artículos 5 inciso 2º, 7 y 171, todos del Código del Trabajo, porque la pretendida improcedencia de la acción de tutela laboral en los casos de auto despido, vulnera directamente las normas arriba mencionadas, pues afecta la esencia misma del concepto de “*ciudadanía en la empresa*” o de protección de derechos fundamentales dentro de una relación laboral, así como su eficacia diagonal, dejando un vacío en la protección de los derechos fundamentales del trabajador que ve sus derechos fundamentales vulnerados por la patronal, forzándolo a auto despedirse y sin poder optar a la especial protección del procedimiento de tutela laboral y su respectiva sanción, generándose una posición aún más ventajosa para el empleador que genera una vulneración de derechos fundamentales que no puede ser tolerada por el derecho.

Finalmente, y previa cita de jurisprudencia en la que apoya su postura, manifiesta que este vicio influye en lo dispositivo del fallo, pues de haberse aplicado el derecho correctamente, específicamente las normas antes citadas, necesariamente se resolvería en el sentido de que la acción de tutela laboral es compatible con los casos de auto despido y que la acción de tutela laboral no se encuentra afecta a la teoría del “perdón de la causal”, acogiendo entonces la acción de tutela laboral para el caso de que se acoja la acción de despido indirecto.

Undécimo: Que, sin perjuicio de la inconsistencia de alegar vulneradas una serie de normas, sin realizar un contraste concreto respecto de alguna de ellas en relación a un sustrato fáctico determinado, que influya en lo dispositivo de la sentencia, pues se refiere sólo a uno de los argumentos que señaló la sentencia –que aunque se aceptara, deja incólume los demás razonamientos-, no se consideran infringidas ninguna de esas disposiciones legales, porque la sentencia no señala que se haya acreditado la existencia de los hechos esgrimidos por el trabajador para fundar la acción de tutela. Por consiguiente, al no tener por acreditados la sentencia los hechos en que se fundó la acción de tutela, no es posible visualizar cómo podría existir alguna infracción a esas normas; por otro lado, la alegación



referida al perdón de las causales, no se relaciona con la acción de tutela, sin perjuicio de tratarse de un supuesto que la sentencia no refiere.

II. En cuanto al recurso de nulidad de la parte demandada.

Duodécimo: Que la parte demandada invoca como causal de su recurso de nulidad la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en la hipótesis de infracción de ley, en relación con el artículo 1698 del Código Civil, expresando que en el fallo de autos el sentenciador da por probados los hechos que fundan el daño moral demandado, sin que se hayan aportado por el demandante durante el transcurso del proceso, los hechos concretos o elementos que lo tendrían por acreditado, porque la sentencia en su considerando noveno señala que *“resulta un hecho inconcuso que el demandante se ha visto expuesto a un liderazgo disfuncional el que ha generado una afectación en su salud síquica que ha significado un sufrimiento que es componente del daño moral que reclama y que puede ser indemnizado”*, sin indicar en parte alguna cuáles serían los elementos que fundarían ese daño moral, ya que expresa que *“el único hecho que aparece de relevancia para estimar que el actor debe ser indemnizado por el daño moral es aquel que corresponde a la exposición de su jefatura Soledad Eraña, estimando este sentenciador que parece razonable atendido la remuneración del actor, y el tiempo de exposición la cantidad que el demandante ha requerido como compensación del daño moral es razonable y prudente”*, cuestión que no es suficiente en su concepto para tener por debidamente fundamentado el daño moral, ya que quedó acreditado en el proceso que el actor fue separado del factor de estrés, atendido que una vez que se estimó que la jefatura tenía problemas de liderazgo, fue trasladada inmediatamente de local, evitando que el demandante tuviera más contacto con esta.

Sostiene que se pretende responsabilizar a la empresa por hechos de sus dependientes, aun cuando la empresa ha puesto todas las herramientas de su parte para enmendar los posibles errores, cuestión que estima quedó acreditada cuando el mismo juez indicó que la jefatura fue amonestada, trasladada de local y se aplicó un proceso de clima laboral en el local con el



objetivo de mejorar éste, por lo que pareciera que el demandante al demandar el daño moral tiene por objeto una finalidad punitiva o sancionatoria hacia quien atribuye la culpa, que sería la demandada.

Finalmente expresa que considerando las situaciones fácticas que la sentencia refiere, y la condena por daño moral sin haber sido este probado de manera alguna por el actor de autos, el juez necesariamente debió rechazar la petición de daño moral pedida, sobre la base a la infracción de la norma referida, esto es, la errada interpretación y aplicación del artículo 1698 del Código Civil y dar por probado el daño sin prueba alguna, por lo que una interpretación correcta de la norma debió rechazar la acción de daño moral, considerando que éste no ha sido acreditado por el actor.

Décimo tercero: Que, las alegaciones que realiza el recurrente respecto a una supuesta infracción al artículo 1698 del Código Civil, no se aviene a la causal del artículo 477 del Código del Trabajo que exige respetar los hechos asentados en la sentencia. Si lo impugnado está referido a que la sentencia dio por acreditados los hechos que hacen procedente la obligación de indemnizar el daño moral, sin prueba para acreditar ese supuesto fáctico, tal cuestionamiento no se vincula con una errónea aplicación o interpretación de esa norma jurídica, sino que con una infracción al principio de razón suficiente, no oponiéndose el motivo de invalidación vinculado con esa infracción a la regla de la sana crítica.

Décimo Cuarto: Que, por otro lado, debe apuntarse que la norma del artículo 1698 del Código Civil permite definir cuál de los litigantes tiene el deber o carga de demostrar algún hecho determinado, pero no determina si ese hecho ha sido o no ha sido demostrado, extremo que queda supeditado a la actividad de valoración de las pruebas. Mirado así el asunto no se advierte infracción de esa regla legal porque de los antecedentes aparece que esa carga se hizo recaer en el actor, que fue precisamente la parte que alegó la efectividad del daño que termina siendo compensado.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechazan, sin costas**, los recursos de nulidad deducidos por la parte demandante y demandada, dirigidos ambos en contra de la



sentencia de once de agosto de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Se previene que para desechar el recurso de nulidad de la demandada, el Fiscal señor Norambuena tiene además presente que tampoco alega el recurrente infringida la disposición civil de fondo que regula los requisitos de procedencia de la obligación de indemnizar el daño moral, por lo que el supuesto vicio que se esgrime tampoco influye en lo dispositivo de la sentencia, al no invocarse la norma decisoria litis que correspondía.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Fiscal Judicial señor Norambuena Carrillo.

N° 2898-2021.



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Omar Antonio Astudillo C., Fernando Ignacio Carreño O. y Fiscal Judicial Jorge Luis Norambuena C. Santiago, doce de mayo de dos mil veintidós.

En Santiago, a doce de mayo de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

