

C.A. de Santiago

Santiago, dos de abril de dos mil veinticinco.

Vistos:

Ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, en antecedentes RIT T-1516-2023, comparece Alicia Isabel Andrade Medina y, en procedimiento de aplicación general, deduce demanda en contra de Sociedad Comercial de Servicios Generales de Seguridad BC Security Ltda., representada legalmente por don Julio Justo Medina. Pide se declare que la relación laboral entre las partes se extendió entre el 01 de junio de 2021 y el 20 de marzo de 2023; que la demandada ha incurrido en violación de sus derechos fundamentales, esto es, la integridad psíquica y no discriminación arbitraria, protegidos en los numerales 1° y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, además del artículo 2° del Código del Trabajo o lo que el tribunal determine conforme a derecho al respecto; que se condene a la demandada a pagar la indemnización especial de tutela por el monto equivalente a 11 remuneraciones o la cantidad no menor a 6 remuneraciones mensuales que el tribunal estime procedente más el recargo legal sobre la indemnización por años de servicios; se declare que no procede el descuento del aporte patronal a la Administradora de Fondos de Cesantía Administradora de Fondos de Cesantía, suma que le deberá ser restituida por la ex empleadora; que, se ordene el pago de las horas extras adeudadas equivalente a 185 horas 28 minutos; más los intereses y reajustes previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. Con costas a la demandada. En subsidio deduce demanda por despido indebido y, en consecuencia, se condene a la demandada a pagar las prestaciones ya señaladas, excepto la prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Por sentencia de cuatro de septiembre de dos mil veinticuatro, se rechaza la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales y se acoge la demanda subsidiaria de despido injustificado sólo en cuanto se declara que el despido que ha afectado a la demandante con fecha 20 de marzo de 2023 resulta injustificado, por lo cual se condena a la demandada al pago de las cantidades que se indican por concepto de recargo sobre la indemnización por años de servicios y devolución de los montos descontados de la indemnización por años de servicio por aporte del empleador al seguro de cesantía. Las sumas cuyo pago se ordena deberán serlo con reajustes e intereses conforme a lo que dispone el artículo 173 del Código del Trabajo. En lo demás se rechaza la demanda subsidiaria. Cada parte pagará sus costas.

En contra de dicha sentencia, la demandante interpone recurso de nulidad invocando las causales establecidas en las letras b) y c) del artículo 478 del



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

Código: SJRNXTYGGG

Código del ramo, el que fue declarado admisible e incorporado a tabla para su conocimiento y resolución.

Considerando:

Primero: La actora invoca la causal establecida en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, por ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Explica que no requiere modificar en modo alguno los hechos, sino más bien alterar la calificación jurídica correcta respecto a la valoración de los hechos ya establecidos por el Tribunal *A quo*.

En relación con ello señala que se ha declarado que no existe vulneración con mérito a la prueba rendida, de que el despido de su representada no fue discriminatorio, pero lo cierto es que sí se ha causado la vulneración alegada por su parte, respecto al artículo 2° del Código del Trabajo. Afirma que la calificación jurídica que realiza la sentencia recurrida resulta equivocada, particularmente en lo que dice relación con el despido discriminatorio, ya que el despido ejecutado el mismo día de retornar a sus labores luego de una licencia médica de 5 meses, el cual además de ser improcedente, no tiene otro motivo más que el hecho de que su representada haya velado por su integridad psíquica y haya decidido acudir a un especialista y con ello tratar su sintomatología de crisis ansiosa y estrés laboral.

En este sentido -dice la recurrente- la única motivación del despido no es otra que los problemas de salud que aquejaban a la demandante de autos. Esta sola circunstancia, recogida en el artículo 2° del Código del Trabajo como una conducta discriminatoria del empleador, resulta bastante para tener por acreditada la vulneración de derechos fundamentales ocurrida con ocasión del despido, y para acoger la denuncia de tutela laboral, por haberse vulnerado los derechos de la demandante, ambos consagrados en el artículo 19 N°1 y 16 de la Constitución Política de la República.

Sostiene que los indicios alegados por su parte, los cuales se acreditaron en la presente causa, son: - Que la demandante hizo uso de su descanso por licencia médica desde el 18 de noviembre de 2022 hasta el 17 de marzo de 2023. - Que la demandante retornó a sus labores el 20 de marzo de 2023 siendo informada y notificada de manera inmediata de que sus servicios ya no eran requeridos, despidiéndola por la causal del artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo. - Que el despido se concretó con fecha 20 de marzo de 2023, mismo día en que la actora retorna a sus funciones laborales. - Que existe una relación temporal entre el término del reposo médico (17 de marzo de 2023) y el despido (20 de marzo de 2023). - Que existe una relación causal entre el término del



reposo médico (17 de marzo de 2023) y el despido (20 de marzo de 2023). - Es evidente que el despido careció de fundamento y que simplemente se debió a una decisión unilateral del empleador basada en la condición de salud de la trabajadora. (El despido fue declarado improcedente, por lo que no existe otro motivo o razón que dé cuenta de la justificación de dicha decisión). Agrega que es claro que, ante la ausencia médica de su representada, el empleador toma la decisión de desvincularla.

Sigue reproduciendo los argumentos del fallo, especialmente aquel que señala que se ha probado en la causa por la parte demandante que estuvo con licencia médica y que fue despedida una vez que se reintegró de la misma para asumir sus funciones, lo que en principio podría considerarse que es un indicio de un acto de discriminación, porque precisamente cuando se termina la licencia médica se termina igualmente el contrato de trabajo, habiendo una evidente conexión temporal entre un hecho y el otro. A lo que se agrega por el juez *“Por su parte, la demandada ha probado que el despido de la demandante no es un hecho aislado, sino que se enmarca dentro de un proceso que significó una modificación del área de recursos humanos, en donde trabajaba la demandante, que incluyó otros despidos y la incorporación de otros cargos, por lo que hay un contexto mayor que las solas licencias de la demandante unidas a su despido”*.

Respecto de tales razonamientos, la recurrente hace presente que esta modificación dentro del área de recursos humanos ni siquiera fue capaz de desvirtuar el hecho de que el despido efectivamente se deba a dicha razón, pues el magistrado de todas formas pondera que el despido ha sido improcedente y que no se logró justificar la causal. Resalta que se declaró en la sentencia recurrida que, precisamente, el despido fue improcedente, es decir, sin causa que lo justifique. Se pregunta el impugnante: ¿Qué otro motivo puede existir para despedir a una trabajadora luego de una licencia médica de 150 días, si ni siquiera el despido se encuentra justificado?

Luego indica que todo lo anterior, lleva a concluir que el despido fue de carácter discriminatorio. Razón por la cual la calificación jurídica del despido efectuado por la demandada, no sólo debió ser la declaración del despido improcedente, sino que además la declaración de existencia de un despido discriminatorio, en los términos planteados anteriormente.

En cuanto a la influencia sustancial en lo dispositivo del fallo consigna que, al realizar una errónea calificación jurídica, conduce en su parte resolutive, a rechazar la demanda de autos en cuanto a la acción de tutela laboral por despido discriminatorio.



En subsidio, alega la concurrencia de la causal contemplada en el artículo 478, letra b), del Código del Trabajo, al haber sido pronunciada -la sentencia- con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Asevera que se vulnera tanto la ley fundamental de la coherencia como el principio de la derivación, debido a una argumentación defectuosa puesto que los vicios contenidos en la sentencia permiten que las vulneraciones de las leyes fundamentales se sobrepongan, lo que evidencia el error mismo y su gravedad. Por ello, argumenta que el vicio que reclama no se trata de algo de fondo o de cumplimiento de formalidades, sino que, de defectos formales en la construcción de la lógica de la valoración de la prueba, con lo cual la sentenciadora arriba a conclusiones jurídicas contenidas en la parte dispositiva del fallo.

Sostiene que se atenta contra la ley de la coherencia cuando en la sentencia recurrida se presentan, junto a los argumentos contenidos en el considerando séptimo los vertidos en el considerando noveno, ya que, en el primero de ellos se razona que se ha probado en la causa por la parte demandante que estuvo con licencia médica y que fue despedida una vez que se reintegró de la misma para asumir sus funciones, lo que en principio podría considerarse que es un indicio de un acto de discriminación, porque precisamente cuando se termina la licencia médica se termina igualmente el contrato de trabajo, habiendo una evidente conexión temporal entre un hecho y el otro. Por su parte, en el considerando noveno se sostiene que para describir los hechos en la carta de despido se usan términos generales sobre acciones que se pueden realizar en una organización, sin explicarlas, misiva que, en lo esencial, se limita a informar que existirán cambios, sin precisarlos, por lo que los motivos reales del despido no están en la carta, sino que son hechos que fueron siendo expuestos de forma progresiva en la contestación de la demanda y con ocasión de la rendición de la prueba.

Afirma que el tribunal es contradictorio, en el sentido de declarar el despido como improcedente en atención a que de la sola lectura se logra determinar que la carta es vaga y genérica, que no se lograron acreditar, no hay mención a la eliminación de la gerencia, ni al pago de remuneraciones lo que haría un encargado de recursos humanos que concentraría todas las funciones relacionadas, ni de la nueva estructura de finanzas, nada de eso está en la carta de despido, lo que el mismo tribunal señala que ésta sólo se limita a informar que van a existir cambios, pero no dice cuáles. Sin embargo, el Tribunal resuelve que el despido es improcedente pero no vulneratorio. Y más aún cuando reconoce que los motivos reales del despido no están en la carta.



Se pregunta el impugnante ¿Cómo es posible que la empresa, sin lograr acreditar los motivos por los cuales supuestamente despidió a la actora, esto es, necesidades de la empresa y habiendo el demandante acreditado los indicios, no responder por la vulneración de derechos? ¿Qué otra motivación podría existir, si las necesidades de la empresa no eran ya que no fueron acreditadas y por el contrario, se logró probar todo aquello que se contradice con el concepto de necesidades de la empresa? Responde que evidentemente el motivo del despido de su representada fue su situación médica que produjo la necesidad imperante de su representada de acceder a un tratamiento de salud mental para poder mejorarse y superar su condición de salud, tratamiento que se extendió por 5 meses y que produjo el término de su relación laboral.

Concluye que declarar que el despido ha sido improcedente, pero no considerarlo vulneratorio aun existiendo un término de relación laboral improcedente, sin causa y con indicios claros que determinan el abuso de las garantías fundamentales, a todas luces, no tiene sentido.

Esta infracción influye manifiestamente en lo dispositivo del fallo, ya que conduce, en su parte dispositiva, a rechazar la petición de declarar la vulneración de derechos ocurrida con ocasión del despido de su representada, en contra de la demandada Sociedad Comercial de Servicios Generales de Seguridad BC Security Limitada, vulnerando las reglas de la lógica.

Pide declarar que la sentencia es nula por incurrir en la causal prevista en el artículo 478, letra c), del Código del Trabajo, en subsidio, por la causal del artículo 478, letra b), del Código del Trabajo y se dicte sentencia de reemplazo que declare que se acoge la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales, declarando que el despido efectuado es un despido discriminatorio, condenando a la demandada al pago de la indemnización establecida en el inciso 3º del artículo 489 del Código del Trabajo por acción de tutela laboral de once meses de la última remuneración, la suma de \$15.653.000.- o la suma menor no inferior a seis meses de la última remuneración mensual que determine esta Corte conforme a derecho, conjuntamente con la declaración de despido improcedente, con costas.

Segundo: En relación con la causal referida a la calificación jurídica de los hechos asentados, el recurrente sostiene que los indicios que tiene por probados, esto es, fecha y ocasión del despido, uso de licencias médicas, relación temporal entre ambos hechos, resultan demostrativos del despido discriminatorio basado en la condición de salud de la trabajadora. Agrega la circunstancia de haberse declarado improcedente la desvinculación de la actora.



En este capítulo, la recurrente no indica los yerros en que se incurre en el juicio de valor emitido por la juzgadora para los efectos de entender no configurado el despido discriminatorio alegado. Así, ningún reproche se lee acerca del presupuesto fáctico -tenido por cierto- consistente en la existencia de un proceso amplio que significó una modificación del área de recursos humanos en la que se desempeñaba la demandante, incluyendo otros despidos y la incorporación de otros cargos, proceso no dirigido contra la actora; la asignación de las funciones de la demandante a otro cargo, que además asumía otras labores que antes estaban repartidas y que el cargo de encargado “control roll” no es el mismo que tenía la demandante, cuyo puesto no fue eliminado sino redefinido.

En el descrito escenario, no existen argumentaciones que permitan a esta Corte hacerse cargo de los posibles equívocos en que se haya incurrido en la calificación jurídica de los hechos, ya que el impugnante no cubre con sus alegaciones cada uno de los presupuestos establecidos.

Tercero: En cuanto a la supuesta infracción manifiesta a las reglas de ponderación de la prueba conforme la sana crítica, específicamente del pretendido atentado contra la ley de la coherencia, el que se hace consistir en, por una parte, rechazar la existencia de un despido discriminatorio y, por la otra, considerar concurrente un despido improcedente.

En este sentido, cabe relevar, como lo indica la juzgadora, que las acciones ejercidas -tutela de derechos fundamentales y despido improcedente- presentan lógicas disímiles, de modo que su examen difiere.

Así, la recurrente confunde ambas acciones y pretende el mismo resultado favorable en ambas. Sin embargo, además de no ser ello efectivo, desconsidera que la base para el rechazo de la acción de tutela lo fue la prueba de la existencia de un proceso modificadorio del área donde ejercía sus funciones la demandante; en cambio, el sustento de la procedencia de la acción por despido indebido, estuvo constituido por las falencias que presenta la carta de desvinculación, en la que no se precisan los hechos fundantes de la misma, los que se desarrollan sólo en el curso del juicio, por lo tanto, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo.

En consecuencia, no se advierte la transgresión causada.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la demandante en contra de la sentencia de cuatro de septiembre de dos mil veinticuatro, pronunciada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en antecedentes RIT T-1516-2023, caratulados “Andrade/Sociedad Comercial de Servicios Generales de Seguridad BC Security Ltda.”.



Regístrese y comuníquese.

Redactó la Fiscal Judicial, Javiera González S.

N°Laboral - Cobranza-3394-2024.



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

Código: SJRNXYGGS

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Guillermo E. De La Barra D., Ministra Suplente Paola Cecilia Diaz U. y Fiscal Judicial Javiera Veronica Gonzalez S. Santiago, dos de abril de dos mil veinticinco.

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



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

Código: SJRNTRYGGS