

Arica, uno de julio de dos mil veinticinco.

VISTO:

Ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica se sustanció la causa RIT O-248-2024, iniciada por acción de tutela laboral por denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido discriminatorio y, en subsidio, demanda por despido improcedente. Por sentencia de trece de febrero del año en curso el Tribunal acogió la denuncia y demanda mencionadas.

Contra esta sentencia la parte denunciada y demandada **G Y L HOTELERA SPA**, representada por la abogada doña **LETICIA NATALIA GUEVARA BÓRQUEZ**, interpuso recurso de nulidad invocando como causal principal aquella contemplada en el artículo 478 letra d) en relación al N° 4 del artículo 459 y, en subsidio, aquella del artículo 478 letra c), preceptos todos del Código del Trabajo.

El veintiséis de junio último se efectuó la audiencia para conocer el recurso, compareciendo a esta instancia los abogados de las partes, quedando la causa en acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el recurrente, la parte denunciada y demandada, pretende anular la decisión del juez *ad quo* que acogió la denuncia de tutela de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y demanda por despido improcedente, asilándose, en lo que toca a la causal principal, en aquella establecida en el artículo 478 letra d) del Código del Trabajo esto es, “cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre intermediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad” en relación con el artículo 459 n°4 del mismo código, esto es, “la sentencia definitiva deberá contener el análisis de toda la prueba rendida”.

Con respecto a los antecedentes de la causa, indica el recurrente que la demandante, Francisca Correa García, trabajó para la empresa G Y L HOTELERA SPA desde 01 de octubre de 2022, desempeñando el cargo de Recepcionista en Novotel Arica. Al momento del despido existía un contrato de trabajo de carácter indefinido. El despido ocurrió el 22 de mayo de 2024 y se fundamentó en la causal necesidades de la empresa, específicamente debido a la reestructuración de los equipos de trabajo del hotel en medio de una crisis financiera. Añade que se documentaron los motivos económicos de la decisión y que a trabajadora fue informada de esta decisión a través de la carta de despido.

Expresa, asimismo, que la trabajadora alegó que el despido fue discriminatorio por razones de salud, ya que había tenido constantes licencias



médicas y se había determinado por la ACHS la existencia de una enfermedad de origen laboral. Reclama el recurrente que se acogió la demanda de autos y se declaró que existió discriminación en el despido de la actora.

Refiere el recurrente que, respecto a la causal de nulidad mencionada, no se analizó ninguna de las pruebas documentales que presentado, las que versaban sobre el estado financiero de la empresa, lo que habilitaba legalmente para despedir a la denunciante por la causal necesidades de la empresa. Añade que: “Todos los puntos de prueba fueron rebatidos con pruebas documentales y testimoniales, las que no fueron ponderadas por el magistrado, negándonos así un proceso como es debido conforme la legislación. El no analizar la prueba presentada por esta parte, constituye una falta de fundamentación grave, por lo que se vulnera el derecho a la debida defensa de esta parte, lo que imposibilita ejercer un control adecuado sobre la razonabilidad y legalidad de la decisión judicial, vicio insubsanable que necesariamente acarrea la nulidad del fallo impugnado. Durante el juicio se violaron disposiciones esenciales sobre valoración de la prueba, puesto que, el tribunal NO ANALIZÓ LA PRUEBA DOCUMENTAL RENDIDA POR ESTA PARTE, solo establece en el considerando décimo octavo: “...*En nada modifica lo concluido, la prueba documental y testimonial aportada por la parte denunciada, toda vez que no altera la convicción alcanzada por este sentenciador...*”.

Indica el recurrente que se advierte que no se analizó debidamente la prueba relativa a la causal de despido invocada y que, aunque se tuvo por no contestada la demanda de autos, aplicando la presunción del artículo 453 n° 1 inciso 7° del Código del Trabajo, dicha presunción fue desvirtuada por la prueba documental y testimonial rendida en autos. Además, sostiene que el tener por no contestada la demanda, no implica que se pueda descartar de plano la prueba de la parte denunciada y que es una carga legal del sentenciador el ponderar toda la prueba para fundamentar adecuadamente su razonamiento.

A mayor detalle, señala que la falta de fundamentación de la valoración de la prueba, se aprecia en: la referida falta de análisis de la totalidad de la prueba, por lo que la sentencia no ha sido fundada suficientemente. Así, no se analizó de manera suficiente la justificación económica del despido, “se le presentaron los balances financieros del hotel, otros 2 finiquitos de la misma fecha, por la misma causal, despidos ocurridos la misma semana del despido de la actora, y el testimonio de don Gonzalo Tapia, Sub Gerente del hotel, que explicó que la decisión se debió a motivos netamente económicos y erróneamente asumió el tribunal que la motivación del despido fue la condición de salud de la trabajadora, sin embargo, la actora refiere en su demanda y lo demuestra con los informes



médicos acompañados que estaba en tratamiento desde octubre 2023, agregando que los primeros síntomas fueron en junio 2023 y el despido se produjo casi un año después, por lo que carece de toda lógica concluir que el despido fue producto de su enfermedad”.

Luego de reproducir el considerando 16° del fallo impugnado, sostiene que el juez valoró la prueba del demandante, pero en ningún momento se refirió y descartó adecuadamente la posición de la empresa. En este sentido, se omitió la valoración de pruebas documentales relativas al estado económico de la empresa, como registros financieros y de desempeño de la trabajadora, punto central pues esto motivó y justificó el despido. Tampoco se analizó y determinó el por qué la historia que cuenta la trabajadora se consideró más veraz que los documentos financieros y testimonios que probaban la crisis económica de la empresa, violando la obligación de motivar su decisión.

Una vez transcrito el considerando 16° en su párrafo final, sostiene que: “El razonamiento del juez exige que se hubiera mencionado una crisis empresarial, cuando la causal esgrimida en la carta está justificada en la misma carta, en resultados financieros negativos, baja en la cantidad de reservas e ingresos de pasajeros, lo que evidentemente es otra forma de decir que hay una “crisis”. El tribunal hace referencia, en el párrafo señalado de la sentencia, a que la empresa constituye una cadena internacional de hoteles, de lo que se desprende que consecuentemente no podría invocar la causal de necesidades de la empresa. Esto es del todo absurdo, y prejuicioso”, en apoyo de su posición acude en esta parte a lo declarado por el testigo Gonzalo Tapia, el que explicó que la empresa ha sido constituida por inversionistas chilenos, quienes hicieron un fondo de inversión para erigir la construcción y se asociaron a la marca Accor para hacer uso del nombre, es decir, es independiente de los resultados financieros de Accor Internacional, sin embargo, esta parte del testimonio tampoco fue considerada por el juez.

Pasando a la prueba médica, expresa el recurrente que toda la ficha médica es conocida por el hotel recién cuando es ventilada en estos autos, pues la información de ésta es confidencial, por lo que no puede entenderse que el despido fue motivado por el contenido de una ficha clínica desconocida. Aclara que sí conocían la resolución de la ACHS, que califica la enfermedad de la actora como de origen laboral, sin considerarse por el juez que esa resolución se encuentra en proceso de apelación a la SUSESO, hasta el día de hoy sin resolver. Indica que el certificado de que esta resolución aún no se encuentra firme también fue presentado y consta en autos y no fue apreciado por el juez *a quo*. Explicita que si la SUSESO declara que la patología de la denunciante tiene origen común



se derrumbaría toda la teoría del caso de la contraria, la que fue aceptada por el sentenciador.

Sostiene, además que las enfermedades de origen laboral tienen su propia normativa y sanciones para la empresa, por lo que la sentencia también vulnera el debido proceso al extrapolar la “eventual” enfermedad profesional para justificar una tutela por vulneración. También, alega que el tribunal no señala de qué manera se produjo la discriminación en razón de la enfermedad, pues ese mismo día se realizó otro despido, uno más en la misma semana y un cuarto en los días posteriores, ya que la empresa se encontraba en medio de una reestructuración de importancia. La documentación relativa a estos otros despidos fue debidamente acompañada en juicio mediante cuatro finiquitos, tres de la misma fecha, pero el juez no los analizó.

Expresa que estamos ante una acción regulada en el marco de un procedimiento especial, donde el legislador ha puesto el foco en un momento en particular, esto es, el despido. Es en el despido, donde debe ocurrir la vulneración de un derecho fundamental, para que el trabajador cuente con legitimación activa para interponer la acción del artículo 489 del Código del Trabajo, de lo contrario, si la vulneración ocurre durante la vigencia de la relación laboral, el trabajador deberá accionar conforme al artículo 485, según el plazo de caducidad regulado en el artículo 486 del Código del Trabajo. Afirma que “En el considerando DECIMO SEGUNDO el juez se equivoca al señalar: *“Ahora bien, volviendo a la regulación contenida en el artículo 485 del Código del Trabajo, dispone dicha norma en su inciso tercero que “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”*, se equivoca, pues está razonando en base a una acción distinta a la presentada por la denunciante, ESTAMOS EN UNA TUTELA CON OCASIÓN DEL DESPIDO. El juez analizó otras pruebas de la actora, consistentes en: *...denuncia por vulneración de derechos fundamentales efectuada por la actora ante la Inspección del trabajo de Arica durante le ejecución del contrato de trabajo; conclusiones jurídicas de vulneración de derechos fundamentales N°1501/2024/122, emitido por la Dirección Regional del Trabajo de Arica y Parinacota en relación a la denuncia presentada por la actora, en el cual se concluye que existen sospechas fundadas de la efectividad de los hechos denunciados por la trabajadora; Acta Final de Mediación Artículo 468 del Código del Trabajo, celebrada ante la Inspección Provincial del Trabajo, Folio Mediación*



N°1501-2024-6, de fecha 01 de marzo de 2024, oportunidad en que la denunciada se compromete a subsanar los hechos investigados...”.

Con respecto a lo último, señala que la denunciante después de un turno en que se recibieron pasajeros de un avión que no pudo despegar por una contingencia, publicó en INSTAGRAM un descargo sobre lo agotador del turno, y nombró a la aerolínea, socia comercial de la recurrente. Las jefaturas se enteraron de ello y le pidieron que la bajara, pues existe el deber de confidencialidad de lo que ocurre en los turnos. La denunciante fue a la Inspección del Trabajo a plantear que aquello había sido una vulneración a su privacidad y que se le había pedido bajar la publicación cuando estaba con Licencia Médica, lo que es falso y la Inspección del Trabajo acogió.

Por lo anterior se produjo una mediación ante la Inspección del Trabajo, se cumplieron las medidas acordadas, no habiéndose probado en juicio las alegaciones de la denunciante respecto a su incumplimiento, por lo que hubo un acuerdo completo y total plasmado en el acta de mediación que tiene mérito ejecutivo. Así, no es la vía de una tutela con ocasión del despido el medio idóneo para exigir su cumplimiento, puesto que, respecto de su contenido existe cosa juzgada. Es más, si este juicio hubiera sido por tutela durante la relación laboral tampoco podrían haberse señalados como hechos los ocurridos en enero, pues la acción se presenta meses después, en junio, transcurrido con creces el plazo de caducidad de 60 días.

Con respecto a la afectación de derechos fundamentales con ocasión del despido, indica que la Inspección del Trabajo en su informe y conclusiones jurídicas determinó que hubo afectación a dichos derechos fundamentales únicamente a partir del relato de la actora, sin considerar y analizar en detalle todos los documentos “pues de haberlo hecho, podría haber llegado a una conclusión diversa, puesto que, la actora falsa y erróneamente señala en su testimonio, que la jefa Daniela Espejo le dio la orden de eliminar la publicación de Instagram en su día de reposo médico, toda vez que, si bien se le otorgó licencia a partir del día 08 de enero de 2024, hizo llegar la licencia al día siguiente, esto es el 09 de enero de 2024. Por lo que en caso alguno la jefatura tuvo por objeto afectar su descanso, pues no tenía conocimiento de que la persona estaba con Licencia al hacerle la petición, argumento no que fue debidamente ponderado por el magistrado ya que la sentencia nada dice respecto de éste”.

Añade que el empleador al momento de despedir a la trabajadora, no realizó ninguna acción que pudiera causar un menoscabo emocional o social a la trabajadora y de ser así, debió ser acreditado mediante prueba suficiente a través de peritajes, testimonios o informes médicos, lo cual no se efectuó, toda la prueba



presentada y ponderada es anterior al despido, además de lo cual, la sentencia no realizó ningún análisis respecto de si el despido tuvo un propósito ofensivo o humillante.

Refiere que no se fundamentó adecuadamente cómo se configura la vulneración de derechos fundamentales, incumpliendo el principio de exhaustividad en la valoración de la prueba, “puesto que en principio se presenta por la actora un relato en que describe muchas funciones que recaen en sus hombros, pero por la naturaleza del cargo de recepcionista, está claro que debe cumplir múltiples funciones, la descripción de cargo habla de POLIFUNCIONALIDAD y así también se detalla en el contrato de trabajo y su respectivo anexo. El tema del trastorno adaptativo y su diagnóstico, es cuestión ajena a la responsabilidad de la empresa, pues hemos cumplido con todas y cada una de las medidas que se tomaron en la mediación, sin embargo, su condición es ajena y anterior a cuestiones suscitadas en la empresa”.

En lo relativo a la conclusión respecto de la sobrecarga laboral, señala que se presentó el detalle de la carga de trabajo de los 5 recepcionistas en los meses de noviembre de 2023 a mayo del 2024, en los cuales se podía apreciar que la demandante era la recepcionista con menos horas trabajadas, “con un promedio mensual de 102,79 horas trabajadas al mes, siendo que su contrato es de 45 horas semanales, y un promedio de días trabajados en el mes de 13,70, TIENE -EN AMBOS CASOS- NÚMEROS SIGNIFICATIVAMENTE MENORES QUE SUS COMPAÑEROS, por lo que es incorrecto concluir que tenía sobrecarga de trabajo.”.

El fallo omitió valorar prueba documental esencial, como los registros financieros que acreditan la crisis económica de la empresa; finiquitos de otras dos personas despedidas en la misma semana, por la misma causal; encuestas de clima laboral que demuestran un trato equitativo a todos los trabajadores y una buena puntuación en los distintos índices, evaluación que surge de los mismos trabajadores.

Asimismo, la supuesta afectación a la honra de la trabajadora carece de respaldo, dado que: no se emitieron comentarios injuriosos ni descalificaciones públicas; el despido no fue comunicado de forma denigrante ni a terceros; y la sentencia determinó que la trabajadora sufrió un daño psíquico sin contar con peritajes que lo acreditaran.

Añade que se produjo una aplicación errónea del principio de tutela laboral, dado que la sentencia acogió la denuncia de tutela laboral sin exigir que la trabajadora aportara indicios graves, precisos y concordantes de la supuesta discriminación. Así, el fallo se basó únicamente en la existencia de licencias



médicas y certificados médicos, que no permiten acreditar que el despido se haya debido a dicha condición. Lo anterior, constituye una indebida inversión de la carga de la prueba, dando por acreditada la discriminación, sin exigir pruebas suficientes a la demandante.

Además, afirma que se ignoró el hecho de que el despido fue por necesidades de la empresa y no por la condición de salud de la trabajadora, ya que se ha demostrado fehacientemente con los balances de la empresa y los testimonios que, al momento del despido de la actora y demás trabajadoras, el hotel se encontraba en una crisis financiera, lo que demuestra que el despido de la actora y los demás realizados coetáneamente eran necesarios.

Sostiene que se acreditó fehacientemente la causal de despido, lo cual quedó demostrado con: informes financieros y documentación contable que acreditan una disminución en los ingresos de la empresa; medidas de ajuste en otras áreas de la compañía; la demandante no fue la única trabajadora afectada; en el comparendo ante la Inspección del Trabajo, según consta en el acta incorporada por ambas partes, la demandante estuvo de acuerdo con la causal de despido, y sus alegaciones se referían a una eventual vulneración de derechos. Todo lo señalado ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En subsidio, se deduce la causal contemplada en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Refiere el recurrente que la alteración de la calificación jurídica de los hechos es fundamental porque la sentencia impugnada erróneamente calificó el despido como un acto de discriminación y vulneración de derechos fundamentales, cuando en realidad se trata de un despido por necesidades de la empresa, lo que generó una vulneración al artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, ya que se infringieron las normas sobre calificación jurídica de los hechos.

Indica que la calificación jurídica de los hechos debe ser alterada porque el tribunal incurrió en errores que afectaron el fondo del fallo, generando una decisión arbitraria y contraria a derecho. Lo indicado lo funda en: aplicación incorrecta del marco normativo sobre despidos, dado que se calificó el despido como un acto discriminatorio, sin analizar que la causal invocada era necesidades de la empresa, puesto que la empresa, a través de los medios probatorios presentados, justificó la reestructuración organizativa, acreditando con informes financieros y despidos de otros trabajadores que la decisión no fue arbitraria, lo que no fue valorado por el juez a quo.



El tribunal no aplicó correctamente el estándar exigido para la tutela laboral en el artículo 485 del Código del Trabajo, lo que derivó en una sentencia errónea: las necesidades de la empresa justifican el despido, sin que ello implique una vulneración de derechos fundamentales.

Alude el recurrente a una falta de análisis sobre la real afectación de los derechos fundamentales, ya que el tribunal presumió que la desvinculación afectó derechos fundamentales de la trabajadora, sin analizar si hubo un impacto directo en su dignidad, integridad psíquica o derecho a la igualdad. Lo anterior por cuanto: la trabajadora no presentó pruebas concluyentes de que el despido fue una represalia o discriminación basada en su estado de salud y no se probó que hubo un trato diferenciado con respecto a otros trabajadores en situaciones similares.

Asimismo, se refiere una incorrecta aplicación del estándar de carga probatoria en tutela laboral; la sentencia no exigió prueba suficiente a la trabajadora, dando por acreditada la discriminación con ocasión del despido sin un análisis riguroso, invirtiendo indebidamente la carga de la prueba, exigiendo al empleador que acreditara que el despido no fue discriminatorio, en lugar de exigir a la trabajadora indicios serios y concordantes de la vulneración de sus derechos.

No se aplicaron correctamente las reglas sobre tutela de derechos fundamentales del artículo 485 del Código del Trabajo, incurriendo en una errónea calificación jurídica, lo que derivó en un fallo arbitrario, generando una condena injustificada contra el empleador, “pues estamos ante una acción regulada en el marco de un procedimiento especial, donde el legislador ha puesto el foco en un momento en particular, esto es, el despido. Es en el despido, donde debe ocurrir una situación de vulneración de un derecho fundamental, para que el trabajador cuente con legitimación activa, para interponer la acción del artículo 489 del Código del Trabajo, de lo contrario, si la vulneración ocurre durante la vigencia de la relación laboral, el trabajador deberá accionar conforme al artículo 485, según el plazo de caducidad regulado en el artículo 486 del Código del Trabajo, Y LOS INDICIOS MAS IMPORTANTES, RELACIONADOS CON LA MEDIACIÓN EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO OCURRIERON MESES ANTES DEL DESPIDO”.

Añade que, en el considerando 12° el juez se equivoca al señalar: *“Ahora bien, volviendo a la regulación contenida en el artículo 485 del Código del Trabajo, dispone dicha norma en su inciso tercero que “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.”*, pues está razonando en base a una acción distinta a la presentada por la denunciante.



Concluye el recurrente que: el despido no fue discriminatorio, sino que respondió a necesidades de la empresa conforme al artículo 161 del Código del Trabajo, y así se demostró con los informes financieros de la empresa, testimonial y los despidos de otros trabajadores; no hubo vulneración de derechos fundamentales, ya que la trabajadora no acreditó indicios graves y concordantes de discriminación, toda vez que, había presentado síntomas y había sido diagnosticada con anterioridad al despido y la empresa no tenía conocimiento de su estado hasta que llegó la resolución de recalificación laboral respecto de la enfermedad profesional pero nunca se supo de su estado psicológico/siquiátrico hasta que se ventilaron los informes médicos en estos autos. Además, repite que se encuentra pendiente la resolución de la apelación presentada por la empresa ante la SUSESO.

Reitera que el tribunal aplicó erróneamente la inversión de la carga de la prueba, favoreciendo a la trabajadora sin exigir prueba suficiente para determinar que el despido fue discriminatorio. Añade que se desconoció el derecho del empleador a administrar su empresa, en contravención con el artículo 19 n° 16 de la Constitución y vuelve a narrar la mediación ya referida al tratar la causal deducida en lo principal.

Todo lo anterior configuran vicios que han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por lo que solicita el recurrente que se anule la sentencia impugnada y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo reconociendo la existencia de un despido conforme la causal de necesidades de la empresa y en ningún caso discriminatorio.

SEGUNDO: Que, a la luz de lo indicado en el considerando precedente, queda claro que el recurrente más que justificar adecuadamente las causales de su recurso de nulidad, medio de impugnación de derecho estricto, ha manifestado una disconformidad con la resolución impugnada efectuando alegaciones y ratiocinios más propios de una apelación que del recurso deducido. Refuerza lo señalado la evidente similitud de fundamentaciones existentes en las dos causales invocadas.

TERCERO: Que, una vez analizados los fundamentos de la causal deducida en lo principal, resulta evidente que el recurrente ha alegado una falta de valoración de la prueba que presentó en primera instancia, es decir, un supuesto que se encuentra regulado en la causal establecida en la letra e) del artículo 478 con relación al artículo 459 n° 4 del Código del Trabajo, es decir, omisión del análisis y ponderación de toda la prueba rendida.

Lo dicho, desde ya autoriza el rechazo de esta causal, por defecto en su interposición.



CUARTO: Que, sin perjuicio de lo anterior, no es efectivo lo señalado por la recurrente en orden a la omisión de análisis de la prueba rendida.

En dicho sentido, el juez *a quo* analizó las probanzas de las partes. Así, en el considerando 5° se indica la prueba que la demandante incorporó: documentos, testimonios y exhibición de documentos. Por su parte, en el considerando 6° se trata la prueba del recurrente: abundante prueba documental y testigos.

En el considerando 8° se expresa, entre otras cuestiones, el análisis de los antecedentes médicos de la actora. En este orden de ideas, se refiere el sentenciador a la constancia de las siguientes licencias médicas: “a) Fecha de inicio de reposo: 08 de enero de 2024, por el lapso de 12 días, Tipo de licencia: Enfermedad común; b) Fecha de inicio de reposo: 25 de enero de 2024, por el lapso de 5 días, Tipo de licencia: Enfermedad común; c) Fecha de inicio de reposo: 09 de febrero de 2024, por el lapso de 7 días, Tipo de licencia: Enfermedad común; d) Fecha de inicio de reposo: 16 de febrero de 2024, por el lapso de 30 días, Tipo de licencia: Enfermedad común”.

Añade que, mediante Resolución N°00080568210004, de 12 de febrero de 2024, la ACHS, estableció que la enfermedad de la actora corresponde a una enfermedad de tipo profesional.

A mayor detalle, considera el sentenciador el informe médico de la actora, de 08 de enero del 2024, emitido por el Psiquiatra de Adultos del Compín, Dr. José Abarzúa Godoy, en el que se diagnosticó trastorno de pánico severo y trastorno de ansiedad generalizada. Lo anterior, fue corroborado por el informe médico de fecha 16 de febrero del 2024, emitido por el mismo profesional, en el que se concluyó la existencia de un trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de pánico severo y trastorno de adaptación mixto severo comórbido.

Siempre en el considerando 8°, se analizan los antecedentes administrativos relativos a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por la demandante ante la Inspección Provincial del Trabajo de la ciudad de Arica. Así, se aprecia el Ordinario N°1500-7025/2024 e informe de conclusiones jurídicas de vulneración de derechos fundamentales N°1501/2024/122, de la Dirección Regional del Trabajo de Arica y Parinacota en relación a la denuncia presentada por la actora, en el que se concluyó lo siguiente: “Es importante consignar que la trabajadora recibió de su jefatura una instrucción de mensajería de WhatsApp estando con Licencia Médica para que eliminara su publicación de Instagram, lo que indudablemente constituye una afectación al núcleo esencial del derecho a la privacidad, ya que no se respetó su derecho a descanso o desconexión. En la investigación, la Gerente General señaló que le había llegado anónimamente una copia impresa de la publicación en



Instagram que hizo la trabajadora, y que relata que la trabajadora lloró mucho en la reunión y que ella la abrazó, agregando que la trabajadora había sido diagnosticada con autismo ese día. Que estas supuestas acciones de contención más bien parecieran un intento hacer parecer que se está empatizando con la trabajadora, cuando en realidad se trató de una especie de encerrona, esto es, una situación, preparada de antemano, en que se coloca a alguien para obligarla a que haga algo contra su voluntad, lo que afectó emocionalmente a la trabajadora al punto de ser calificada como enfermedad profesional. Lo anterior se confirma con los dichos de don GONZALO TAPIA (...).

Se añade en el mencionado documento que: “sobre el hecho que la reunión tuvo como objetivo tratar de solucionar la situación, no resulta creíble, ya que más bien se trató de una presión ilegítima. Que, de los hechos antes descritos, puede concluirse que existen sospechas fundadas de la efectividad de los hechos denunciados por la trabajadora FRANCISCA CORREA GARCIA, su Empleador G Y L HOTELERA SPA, a través de GLORIA BEHRMANN, Gerenta General, don GONZALO TAPIA, Subgerente, MACARENA HERNANDEZ, Jefa de talento y Cultura y DANIELA ESPEJO, Jefa de Recepción por vulneración al derecho a la integridad psíquica de la trabajadora (art 19 N°1 de la Constitución Política de la República de Chile), el respeto a la vida privada (art 19 N°4 de la Constitución Política de la República de Chile), y la libertad de emitir opinión (art 19 N°12 de la Constitución Política de la República de Chile), referidos a no respetar descanso durante la Licencia Médica de trabajadora, instruyéndole eliminar una publicación en su red social privada, sumado a una reunión donde las 4 jefaturas hicieron una especie de emboscada para presionar a la trabajadora para que renuncie a su trabajo. En consecuencia, existen indicios de vulneración de derechos fundamentales de parte del Empleador (...).

Súmese a lo señalado que el Acta Final de Mediación Artículo 468 del Código del Trabajo, ante la Inspección Provincial del Trabajo, Folio Mediación N°1501-2024-6, 01 de marzo de 2024, refiere en lo pertinente que se han conculcado los referidos derechos fundamentales de la actora.

De particular relevancia resulta ser el considerando 15°, en cuya virtud el juez *a quo* se refiere a la existencia de actos que afectan los derechos fundamentales previamente señalados. Así, se indican indicios que darían cabida a la presente acción deducida, tales son: licencias médicas por enfermedad de origen laboral y común, diagnóstico de patología; denuncia de vulneración de derechos fundamentales durante la ejecución del contrato; mediación del Artículo 486 del Código del Trabajo ante la Inspección del Trabajo; correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2024 informando concurrencia a la ACHS; e) despido por



artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo realizado el día 22 de mayo de 2024, sin la anticipación legal; fundamentos del despido llevado a cabo de forma genérica; trato desigual en relación a la determinación del despido y durante la ejecución y de forma posterior a la mediación por vulneración de derechos fundamentales durante la ejecución del contrato; y continuación de tratamiento médico de forma posterior al despido.

Súmese a lo señalado que en el considerando 16° se expresa que, “por aplicación de las presunciones consignadas en artículo 453 N°1 inciso 7° y 453 N°5, del Código del Trabajo, atendido que la denunciada procedió a contestar la denuncia de autos de forma extemporánea, como, asimismo, no exhibió en la audiencia de juicio los registros de asistencia y turnos de la actora, correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo del año 2024. Lo que unido a la prueba documental consistente en seguidilla de licencias médicas otorgadas a la denunciante a partir del día 08 de enero de 2024; contenido de informes médicos y ficha clínica de la actora emitido por la Achs, los cuales dan cuenta del relato del paciente y sintomatología asociada; informes médicos de la actora, de fecha 08 de enero y 16 de febrero de 2024, emitidos por el Psiquiatra Adultos del Compín, Dr. José Abarzúa Godoy; Resolución N°00080568210004, de fecha 12 de febrero de 2024, mediante el cual la ACHS, resuelve que la enfermedad de la actora corresponde a una enfermedad de tipo profesional (...).”

En el mismo considerando se valoran las declaraciones de los testigos don Jairo Soriano Collao y don Carlos De La Fuente Farías, quienes estuvieron contestes en explicar la sobrecarga de trabajo y presiones a que estaba sometida la trabajadora denunciante en el desempeño de sus funciones.

Sobre la base de todo lo indicado, se concluyó la existencia de un despido discriminatorio por enfermedad y atentatorio a los derechos fundamentales de la actora, “toda vez que el término de su contrato de trabajo no tuvo su origen en la causal esgrimida por su ex empleador, esto es, necesidades de la empresa, sino que obedeció a su estado de salud y/o enfermedad y sus efectos que se expresaron en el uso de licencias médicas, reposos, denuncias por vulneraciones durante la ejecución del contrato y llegando al punto culmine al momento de la presentación del certificado de concurrencia a la Asociación Chilena de Seguridad. Lo anterior, se puede apreciar en los hechos esgrimidos en la carta de aviso de término de contrato de trabajo los que fueron expuestos de forma genérica y sin relación alguna con su puesto de recepcionista, toda vez que ese día fue la única despedida.”



Por último, en el considerando 18° se expresa que lo anterior no es modificado por la prueba documental y testimonial aportada por la parte denunciada. Justificando lo anterior, señala el sentenciador que, mediante resolución de 10 de octubre de 2024, se tuvo por no contestada la demanda de autos, siendo plenamente aplicable en la especie la presunción establecida en el artículo 453 n°1 inciso 7° del Código del Trabajo, es decir, “Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos”.

En definitiva, el examen de la resolución cuya nulidad se solicita permite establecer que ésta contiene el análisis de la totalidad de los antecedentes probatorios, incluidos los de la recurrente, los que han sido ponderados, de manera que la conclusión del sentenciador es concordante con ellos, se basa en su mérito y en las reglas legales aplicables al efecto. Así, debe rechazarse la causal en análisis.

QUINTO: Que, sùmese a lo indicado que la prueba rendida en segunda instancia en apoyo de la causal deducida en lo principal del recurso no permite concluir que se produjo una omisión de la prueba rendida por la recurrente, por lo que en nada altera las conclusiones de los considerandos precedentes.

A mayor abundamiento, es preciso tener presente que los hechos narrados en la carta de despido son vagos, es decir, han sido descritos en términos generales, de forma tal que no es posible rendir prueba relativa a hechos distintos de los mencionadas en la mentada carta con el objetivo de justificar un despido.

Ninguna duda sobre el particular permite el inciso 2° del n.° 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, norma que prescribe lo siguiente: “ No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

SEXTO: Que, en subsidio, se opuso la causal establecida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Esta causal supone, necesariamente, la aceptación de los hechos fijados en la sentencia, comprende el análisis del proceso de subsunción de aquellos al marco normativo aplicable y apunta también a definir su naturaleza jurídica,



controlando que los presupuestos fácticos tengan correspondencia con las consecuencias o efectos que el Derecho les asigna, lo que implica además la revisión de aspectos valorativos propios de los conceptos jurídicos indeterminados que no logran ser plenamente abordados a través de la causal de infracción de ley.

SÉPTIMO: Que, el impugnante pretende una nueva calificación jurídica de los hechos. En concreto, señala que la causal se justifica, dado que el juez *a quo* calificó el despido como un acto de discriminación y vulneración de derechos fundamentales, cuando en realidad se trata de un despido por necesidades de la empresa, lo que generó una vulneración al artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

En esencia, reitera el recurrente las fundamentaciones de la causal deducida en lo principal del recurso en comento. Hemos expresado en el considerando 4° de la presente sentencia los argumentos que permiten establecer que el juez de primera instancia enunció y valoró debidamente los medios probatorios aportados por las partes, proceso que le permitió concluir fundadamente que se han vulnerado los derechos fundamentales de la actora.

El sentenciador, tal como se puede apreciar de la lectura de la sentencia objeto de impugnación, sobre la base de razonamientos explicitados, basados y coherentes con los hechos acreditados, ha identificado las normas jurídicas aplicables para otorgar fundamento a su decisión de aceptar la demanda de autos. Así, se ajusta a los hechos probados la decisión relativa a que en la especie la parte recurrente ha actuado de manera discriminatoria y ha vulnerado los derechos fundamentales de la demandante. En esta parte, damos por expresamente reproducidos los referidos argumentos del considerando 4° de la presente sentencia.

A la inversa, las alegaciones fundantes de la causal no ameritan aceptar lo sostenido por el recurrente en orden a la procedencia del motivo de nulidad invocado, dado que de ellas no se siguen yerros del sentenciador en cuanto al proceso de calificación jurídica. De este modo, no existe un incorrecto análisis, por lo que no es necesario alterar la calificación jurídica de los hechos efectuada por el juez de primera instancia.

Por todas estas consideraciones, procede rechazar la causal de nulidad en análisis.

Por estos fundamentos, disposiciones citadas y lo dispuesto en los artículos 474, 478, 479, 480 y 482 del Código del Trabajo, y demás disposiciones pertinentes, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad interpuesto por la parte denunciada y demandada **G Y L HOTELERA SPA**, en contra de la sentencia



definitiva de trece de febrero de dos mil veinticinco del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, dictada en causa RIT 0-248-2024 y, en consecuencia, se declara que **DICHA SENTENCIA NO ES NULA.**

Regístrese y comuníquese vía interconexión.

Redacción del Abogado Integrante Alexis Mondaca Miranda.

Rol Corte N° 20-2025 Laboral-Cobranza.





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

Código: XXJVXZHLKMT

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Arica integrada por Ministro Juana Rosa Rios M., Fiscal Judicial Juan Manuel Escobar S. y Abogado Integrante Alexis Alberto Mondaca M. Arica, uno de julio de dos mil veinticinco.

En Arica, a uno de julio 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: XXJVXZHLKMT