

Cgv  
C.A. de Valparaíso

Valparaíso, veinticinco de junio de dos mil diecinueve.

**VISTO, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE:**

**Primero:** Que don José Luis Muñoz Eyquem, abogado, por la parte denunciada, Santa Isabel Administradora Ltda., en autos laborales sobre tutela laboral con ocasión del despido, caratulados “**PINEDA CON SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**”, causa RIT N° T-33-2018, interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de autos, dictada con fecha doce de abril pasado, que hizo lugar a la denuncia interpuesta por doña Sandra Noemí Pineda Antillanca y declaró que su despido es atentatorio a la garantía de indemnidad establecida en los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo y ordena el pago de indemnizaciones sustitutiva de aviso previo, por once años de servicio, por recargo del 30 %, por la establecida en el artículo 489 inciso tercero del Código Laboral, equivalente a once sueldos, feriado legal y proporcional, más intereses y reajustes y costas de la causa.

**Segundo:** Que, luego de exponer los antecedentes del proceso, refiere el recurrente que el presente recurso de nulidad se funda en las siguientes causales: a) Por vía principal se alega la causal de nulidad consagrada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este código, según corresponda. b) En subsidio, se alega la causal de nulidad contenida en el inciso primero del artículo 477 del código del trabajo consistente en que la sentencia definitiva ha sido dictada con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. c) En subsidio de todas las anteriores, se deduce la causal infracción con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo del artículo 489 inciso tercero del código señalado.

**Tercero:** Que, respecto de la primera causal, denuncia la infracción al numeral 4° del artículo 459 del Código del Trabajo, el cual señala en su parte pertinente que la sentencia definitiva deberá contener “*el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación*”. El juez tiene la obligación de explicitar las razones que determinan las decisiones probatorias, siendo este requisito formal la contrapartida a las atribuciones otorgadas al Juez en



XNLSIGLXCV

materia de valoración probatoria, bajo este régimen. En el presente caso, el vicio de nulidad alegado se manifiesta en una fundamentación defectuosa, desde que el tribunal ha dejado de analizar la tesis alternativa presentada por esta parte consistente en la inexistencia de represalia dada la lejanía temporal del despido con respecto a la única fiscalización en la que se cursó multa, lo que se manifiesta en el fallo en el detalle presentado a continuación: a) En el considerando OCTAVO del fallo, específicamente en el número de 2) el tribunal tiene por probado lo siguiente: *“2) Que, asimismo, con fecha 23 de agosto de 2018, la actora realizó una nueva solicitud de fiscalización ante la entidad referida, esta vez, por estimar que su empleadora extendió unilateralmente su jornada de trabajo, llevándose a cabo una visita inspectiva con fecha 12 de septiembre de 2019, en que no se detectó ninguna infracción por parte del inspector respectivo, ni se cursó multa alguna, lo que ha sido acreditado mediante el informe de fiscalización N° 5/0508/2018/572 y el informe de resultado de la misma.”.* b) Luego, en el considerando NOVENO indica: *“Que, los hechos que se han tenido como acreditados en el motivo anterior, configuran una situación más que indiciaria de la vulneración alegada, teniendo principalmente en consideración el escaso tiempo transcurrido entre la segunda de las visitas inspectivas y el despido de la actora.”.* Como puede apreciarse, en toda la sentencia, pero especialmente en el importante considerando NOVENO, que establece la existencia de indicios de vulneración, no existió por parte del tribunal ponderación de la argumentación presentada por esta parte en cuanto a que no podía existir represalia si la Inspección del Trabajo determinó que no existía infracción y no se cursó multa a mi representada, según fue planteado en la contestación de la demanda.

La falta de explicación y argumentación del tribunal de la instancia en cuanto a considerar los argumentos planteados redundó en que el tribunal aceptara sin contradicción la existencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales, que de haber sido considerada, hubiese llevado al tribunal a concluir que no existían indicios suficientes para determinar la existencia de una represalia en el sentido exigido por la legislación.

Junto con lo anterior, otra manifestación del vicio invocado consiste en la fundamentación parcial o incompleta de la sentencia, particularmente en cuanto al análisis parcial que el tribunal efectúa de la prueba testimonial presentada por esta parte, utilizando la misma solo en favor del establecimiento de los supuestos indicios de vulneración, pero no refiriéndose ni analizando la misma desde la perspectiva de la justificación del



despido o incluso desde la perspectiva de motivaciones que pudiesen descartar la intención supuestamente vulneratoria o de represalia de mi representada. Lo anterior se manifiesta en los considerandos indicados a continuación: a) En el considerando NOVENO indica: *“Que, los hechos que se han tenido como acreditados en el motivo anterior, configuran una situación más que indiciaria de la vulneración alegada, teniendo principalmente en consideración el escaso tiempo transcurrido entre la segunda de las visitas inspectivas y el despido de la actora.”* b) Luego en el considerando DUODECIMO establece lo siguiente: *“Que, en este sentido, la parte demandada no ha rendido prueba alguna destinada a acreditar la procedencia del despido, ni ha podido acreditar la justificación del despido de la actora, razón por la que no se demostró que la causal de la desvinculación por necesidades de la empresa resultase motivada. A este respecto, resulta ser un antecedente relevante, para estimar que la demandada no ha justificado adecuadamente que el despido de la actora corresponda a una medida desvinculada de la denuncia efectuada por ésta ante la Inspección del Trabajo, el hecho que haya transcurrido solo un mes y 17 días desde la fiscalización solicitada por el demandante a su despido, máxime considerando que si en realidad hubiese existido el proceso de reestructuración que invoca la empresa, pudo haberse presentado al Tribunal prueba relativa a otros despidos que se hubiesen producido en aquella época, lo que resultaría razonable en una contingencia como la invocada por la empresa, lo que no ocurrió en la especie.”*

Los considerandos reproducidos dan cuenta que el juzgador en su análisis dejó de considerar las pruebas proporcionadas por esa parte mediante el testimonio de los testigos, así como las declaraciones del representante legal mediante la absolucón de posiciones provocada por la contraria. Rescata a propósito de esto, los siguientes elementos probatorios, en los términos de la propia sentencia: a) De la declaración de doña Denisse Olaya Zamorano: *“Expone que hubo fiscalización el abril del año pasado y otra en septiembre (...). Acota que la segunda fiscalización fue por el horario, porque la exfuncionaria indicaba que había extensión de jornada, la fiscalizadora dijo que no había problema y no se cursó multa al local. La extensión horaria fue por los domingos adicionales y como la demandante tenía todos los jueves descanso ella trabajaba solamente de 8:00 a 16:00 horas y se hizo un anexo donde el fiscalizador estuvo de acuerdo con la funcionaria y ella firmó y no se cursó multa al local. Fueron las dos únicas fiscalizaciones de que fue objeto el local a instancias de la denunciante Sandra Pineda Antillanca.”* b) De la prueba confesional rendida por don Víctor Ríos Opazo, en



calidad de representante legal de la empresa demanda: *“Relata que había tres controles caja, y se despidió a la demandante por tema de evaluación de desempeño que se hace anualmente al personal del local. Que la evaluación de desempeño se hace en forma anual y considera revisar el implementar planes de acción a efectos de mejorar el desempeño laboral de un colaborador (...) Expresa que hoy en día dos personas cumplen la función de control caja, las mismas dos que trabajaban con la denunciante y no se ha vuelto a ocupar el cargo de la demandante. Agrega que luego hubo otra fiscalización en el mes de septiembre de 2018, el detalle de la fiscalización lo desconoce, pero si sabe que no le pasaron multa por esa inspección, esta fiscalización se provoca por instancia de la Sra. Sandra Pineda, lo que fue comunicado por la Srta. Administrativa, después de la fiscalización.”*. De lo relatado, destacan dos puntos principales: a) Consta de las declaraciones del absolvente y la testigo, lo que además es reforzado por la documental, que existió un acuerdo con la trabajadora respecto a su horario. b) Consta además de la declaración del absolvente de posiciones, que la posición que desempeñaba la trabajadora no ha sido ocupada por otros trabajadores. Tal falta redundó en la condena a mi demandada por la supuesta vulneración de la garantía de indemnidad, lo que revela su influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, pues de haber sido consideradas tales argumentaciones, no se hubiese condenado a mi representada.

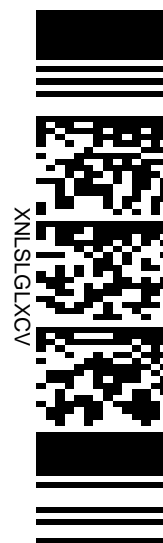
En cuanto a la causal de nulidad aducida por vía subsidiaria, hace presente que se alega infracción de ley de los artículos 485, inciso tercero del Código del Trabajo, y del artículo 495, manifestada principalmente en lo expresado en los considerandos DUODECIMO Y DECIMOTERCERO de la sentencia, que reproduce.

El vicio invocado se manifiesta particularmente en la aplicación errada del concepto de represalia que el tribunal utiliza para calificar la conducta supuestamente vulneratoria desplegada por la demandada. Al respecto, ante la falta de una definición legal, que el Diccionario de la Real Academia Española, que represalia en su primera acepción significa “Respuesta de castigo o venganza por alguna agresión u ofensa”. En el ámbito laboral, deberá por tanto el trabajador ejercer alguna acción que produzca tal daño u ofensa al empleador. En el presente caso, la existencia o no de una ofensa no ha sido ponderada ni establecida por el tribunal, por el contrario, se ha establecido justamente lo contrario, esto es, que la segunda de las fiscalizaciones efectuada en el mes de septiembre no tuvo como resultado que se cursara a mi representada una multa. La falta de



sanción por el proceso de fiscalización, fundada por lo demás en un acuerdo alcanzado con la trabajadora, según da cuenta igualmente en la sentencia, descarta la existencia de una situación que pueda considerarse como una ofensa o daño hacia mi representada, razón por la cual no puede sostenerse que el despido sea una represalia. En otras palabras, no existiendo multa, no puede configurarse el daño u ofensa que requiere la legislación para estar en presencia de una represalia. No existe venganza si no ha existido ofensa.

Luego alude a la infracción del artículo 493 del Código del Trabajo que transcribe. Explica que se trata de una norma laboral de carácter especial, contenida en las disposiciones relativas al Procedimiento especial de Tutela Laboral establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo. En la especie cree ver “falta de aplicación de ley” y “aplicación indebida de ley”, por cuanto el juez sentenciador, al decidir respecto de la acción de tutela laboral (la cual finalmente acoge), y al tener por probados los indicios aducidos por el denunciante, aplica incorrectamente la regla contenida en el artículo 493 del Código del Trabajo. Efectivamente, como consta en la letra en el considerando DUODECIMO el sentenciador señala que esa parte no ha rendido prueba alguna destinada a acreditar la procedencia del despido, considerando luego tal circunstancia como un antecedente relevante para determinar la existencia de una vulneración de derechos fundamentales. Por tanto, el sentenciador, al decidir respecto a la acción de tutela laboral, aplicó, aunque no lo menciona expresamente, la regla contenida en el artículo 454 N° 1, que en lo pertinente prescribe: *“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.”*. Pues bien, la aplicación del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en el caso de autos, resulta una aplicación indebida por cuanto dicha norma es aplicada a un caso para el cual no ha sido prevista. Explica que el artículo 493 del Código del Trabajo establece un sistema llamado “sistema indiciario”, el cual aliviana la carga probatoria de la parte denunciante, indicando que no será necesario probar en juicio los hechos constitutivos de vulneración de los derechos fundamentales, bastando con probar aquellos indicios que resulten suficientes para generar en el juez una sospecha razonable de que dicha vulneración ocurrió. Y por otra parte, establece una inversión de la carga probatoria una vez tales



indicios se hayan tenido por probados, señalando que en tal caso, le corresponderá al denunciado explicar tanto los fundamentos de la medida adoptada como su proporcionalidad. Ahora bien, esta segunda parte del artículo 493 del Código del Trabajo, exige entonces reconocer el sentido en que fue consagrada la carga del empleador de explicar los fundamentos de la medida adoptada y de su proporcionalidad, y no limitarse a creer que es una mera remisión a la obligación del artículo 454 N° 1 de probar la justificación de la causal objetiva aducida en la carta de despido y los hechos que allí se señalan, pues tal ejercicio no tendría otro efecto que el de hacer inútil y estéril lo dispuesto en dicha norma. Lo que pretende la norma del artículo 493, es que el empleador explique los fundamentos del despido adoptado y su proporcionalidad, más allá de la justificación estricta de los presupuestos de la causal objetiva aducida. Lo anterior no es antojadizo, sino que va en plena concordancia con el espíritu mismo del procedimiento de tutela laboral, que es indagar las verdaderas motivaciones que tuvo el empleador para proceder al despido del trabajador.

Lo anterior es armónico con la clara distinción que realiza el legislador de las acciones de Tutela Laboral y Despido Injustificado en el inciso final del artículo 489, prescribiendo que la primera se deba interponer en subsidio de la segunda. Pues si se pensara que el artículo 493 se refiere a la justificación de la causal objetiva, esta interposición subsidiaria se haría ilusoria, confundiéndose ambas acciones. Pues una vez probados los indicios suficientes, bastaría con que la causal objetiva fuese injustificada, es decir, probar los presupuestos de la acción de despido injustificado, para dar lugar a la acción de tutela laboral. Considera el recurrente que el sentenciador incurre en un claro ERROR al señalar que correspondía al empleador probar la causal invocada y los hechos constitutivos de ella señalados en la carta de despido, pues dicha carga es propia de la acción de despido injustificado interpuesta de manera subsidiaria en la demanda (y sobre la cual no existió pronunciamiento al haberse acogido la acción principal). Lo que debió correctamente aplicar el sentenciador fue el artículo 493 del Código del Trabajo, y por tanto, haberse concentrado en determinar si de la prueba rendida por la parte denunciada, era posible sostener que el despido de la trabajadora pudo tener otra motivación distinta a la vulneratoria. Más allá de la justificación o no de la causal, materia propia de la acción de despido injustificado deducida subsidiariamente. De lo ya expuesto, resulta claro que las infracciones de ley aquí explicadas influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haberse aplicado correctamente las normas contenidas



en los artículo 485 y 493 del Código del Trabajo, el sentenciador habría determinado (i) que en el presente caso no era aplicable el concepto de represalia contemplado en la legislación, al no haberse cursado multa, no correspondiendo por tanto acoger la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, o bien; que interpretándose correctamente el artículo 493 del Código del Trabajo, y el haber dejado de aplicar indebidamente el artículo 454 N° 1 del mismo cuerpo legal, habría supuesto que el tribunal no considerara la falta de justificación de la causal objetiva como un indicio de vulneración, lo que habría igualmente redundado en el rechazo de acción por vulneración de derechos fundamentales, por no haberse podido establecer que el despido tenía una motivación vulneradora del derecho indemnidad.

Por último, indica el libelo que para el evento de desestimar los motivos de nulidad presentados en los puntos anteriores, se alega la infracción del precepto legal que se transcribe a continuación: *“En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual”* . Para explicitar la concurrencia de la infracción aducida, hay que tener presente las siguientes consideraciones: a)- Que fue un hecho no controvertido de la causa la base de remuneración del actor, de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo, la que ascendía a \$661.627.- b)- Que el actor demandó la suma de \$7.277.897.- por concepto de 11 remuneraciones mensuales por concepto de indemnizaciones de la acción de vulneración de garantías con ocasión del despido. c) Que la sentencia definitiva otorgó al actor la suma de \$7.277.897.- por el concepto anterior. Además, la única parte de la misma sentencia que se refirió al monto de dicha indemnización especial indicó: *“(...) y, una indemnización adicional que, dadas las circunstancias reseñadas , y teniendo en consideración que la actora fuera de perder su empleo producto del legítimo ejercicio de su derecho a denunciar por el incumplimiento de su contrato de trabajo por parte de su empleadora, vio terminada una relación laboral de casi 20 años en la empresa, motivos que justifican la aplicación del máximo permitido en la ley, se determinará en la suma de once remuneraciones.”* (Considerando Decimocuarto). Es decir, la sentencia de S.S., otorgó el máximo del quantum legal de la indemnización por vulneración de garantías con ocasión del despido del actor. Sin embargo, no ofreció argumentos



suficientes para haberse decantado en el caso específico por dicho máximo, y no el mínimo o una suma intermedia. Lo cuestionado es la falta de razones suficientes para haber sancionado de manera tan gravosa a su representada, en circunstancias que el espectro sancionatorio es amplio. En efecto, si bien el sentenciador señala la cantidad de años que prestó servicios la trabajadora, no es suficiente tal mención para relacionar lógicamente el monto de la sanción con la supuesta gravedad del hecho, máxime considerando que el único otro argumento es solo la reiteración de que el despido fue vulneratorio de la garantía de indemnidad. Es decir, se produce una infracción de Ley del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, ya que el sentenciador confunde la facultad discrecional que otorga dicha norma para efectos de sancionar la vulneración de garantías con ocasión de un despido, ofreciendo un margen de remuneraciones, con una arbitrariedad en la determinación de la sanción. Y la arbitrariedad alegada se acentúa si se considera que en la última de las fiscalizaciones, lo que fue constatado por el tribunal, no se determinó la aplicación de una multa para la demandada. Concluyendo indica que resulta claro que el vicio aquí esgrimido ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Efectivamente, la carencia de las razones referidas impide vislumbrar los motivos subyacentes a la sanción aplicada a mi representada, por lo que esta no resulta justificada, y en razón de la carencia de elementos argumentativos, lo racional es aplicar la sanción residual, en este caso, la de los 6 meses de remuneraciones como sanción, ya que, al tratarse del mínimo legal, es susceptible de imponerse sin ofrecer mayores argumentos al respecto, más allá de los concernientes a la ocurrencia efectiva de la vulneración imputada, o al menos una sanción menor a la máxima contemplada en la legislación. Pide, en definitiva, se haga lugar a la nulidad solicitada, por concurrencia de las causales de procedencia de este recurso jurisdiccional, las cuales interpongo subsidiariamente una de la otra, invalidando la sentencia en los términos planteados en el cuerpo principal de este escrito, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo en los siguientes términos: 1. que se rechaza la demanda de tutela laboral por vulneración de la garantía de indemnidad, por cualquiera de las causales, o en subsidio de lo anterior, 2. que se condena a su representada por la vulneración de derechos fundamentales, por el monto mínimo contemplado en la legislación de 6 remuneraciones, o el monto que US. Ilustrísima considere en justicia.





**Cuarto:** Que, la recurrente cuestiona que el Magistrado no hubiese dado crédito a la prueba aportada por su parte para desestimar que el despido fue próximo en el tiempo a la época en que la trabajadora hizo la segunda denuncia a la Inspección del Trabajo, lo que no es propio de un medio de impugnación como el intentado y más bien de una apelación. Con todo, el sentenciador ha hecho una correcta ponderación de los medios aportados al juicio que son indiciarios de una vulneración o atentado a la garantía de indemnidad de la trabajadora demandante, como quiera que las dos visitas de funcionarios de la Inspección del Trabajo, motivadas por requerimiento de la trabajadora, produjo resultados, la primera con aplicación de una multa y la segunda con una aclaración respecto de la extensión horaria, firmando para ello un anexo.

**Quinto:** Qué, la causal esgrimida por la demandada para poner término a los servicios de la actora, quien se desempeñaba desde 1999, fue la de necesidades de la empresa, aspecto esencial que no se probó, resultando insuficiente la confesional de la demandada, pues no se nutrió con antecedentes financieros o administrativos que justificaran medida extrema con la empleada. Ahora bien, la fecha del despido fue el 29 de octubre de 2018 y un mes antes había sido la segunda fiscalización del ente estatal, de manera que estos elementos eran (y son) indicios más que suficientes para concluir que el empleador vulneró la garantía fundamental de la actora, como bien lo establece la sentencia en estudio.

**Sexto:** En relación al último motivo de nulidad, cabe también desestimarlos toda vez que el recurrente critica la brevedad del razonamiento para imponer el máximo de la indemnización, siendo, entonces, un motivo de nulidad que no dice relación con la correcta aplicación de la ley. En todo caso, aun cuando hubiese desarrollado correctamente la causal, lo cierto es que el escueto argumento del Juez de la instancia es determinante para fijar la indemnización en su máximo, como es el tiempo que desarrolló labores la actora para su ex empleadora. Así, el arbitrio anulatorio se desestimarán.

Por las anteriores consideraciones y lo prevenido en el artículo 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, con costas**, el recurso de nulidad interpuesto por don José Luis Muñoz Eyquem, abogado, por la parte denunciada, "**SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**", en contra de la sentencia definitiva de autos, dictada con fecha doce de abril pasado, que hizo lugar a la denuncia interpuesta por doña **Sandra Noemí Pineda Antillanca** y declaró que su despido fue atentatorio a la garantía de indemnidad establecida en los artículos 485 y 489 del Código del



XNLSIGLXCV

Trabajo y ordena el pago de indemnizaciones sustitutiva de aviso previo, por once años de servicio, por recargo del 30 %, por la establecida en el artículo 489 inciso tercero del Código Laboral, equivalente a once sueldos, feriado legal y proporcional, más intereses y reajustes y costas de la causa. En consecuencia, no es nula ni el juicio que le antecedió.

Regístrese, notifíquese, comuníquese y devuélvanse.

Redacción del Ministro señor Gómez.

No firman los Ministros señor Patricio Martínez Sandoval y la Ministra señora Inés María Letelier Ferrada, quienes no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, se encuentran en comisión de servicio, autorizado por la Excm. Corte Suprema.

**N° Laboral - Cobranza-324-2019.**



Proveído por el Señor Presidente de la Primera Sala de la C.A. de Valparaíso.

En Valparaiso, a veinticinco de junio de dos mil diecinueve, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.