

Santiago, veintidós de septiembre de dos mil veinte.

Vistos y teniendo presente:

1º) Que, en estos autos rol N°2708-2019, ha comparecido doña CARMINA ASUNCIÓN VÁSQUEZ MEJÍAS, abogada, en representación de Inversiones Murano S.A., en autos sobre procedimiento de denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones, caratulados “*Andrades con Inversiones Murano S.A.*”; causa RIT T-108- 2019, a S.S. interponiendo recurso de nulidad contra la sentencia definitiva dictada el 2 de septiembre de 2019 por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, solicitando que dicho recurso sea concedido para ante esta Corte a objeto de que este último Tribunal la invalide y dicte la correspondiente sentencia de reemplazo en los términos que señalará, por las argumentaciones y fundamentaciones que expone.

Explica que el recurso de nulidad se funda en tres causales, interpuestas las primeras dos de forma conjunta y la tercera, de manera subsidiaria.

Alude, primeramente, a los antecedentes del juicio, a la demanda entablada por don RICARDO ANDRADES VERGARA, quien interpuso una denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de la terminación del contrato de trabajo a su representada, y en subsidio demanda el despido injustificado, solicitando el pago de las indemnizaciones e imposición de multas que detalla, con costas.

También se refiere a la contestación de la demanda, en que solicitó rechazar la denuncia e, igualmente, alude a la sentencia definitiva dictada, la que acogió la demanda en los siguientes términos:

“I.- Que ha lugar a la denuncia sólo en cuanto se declara que la empleadora Inversiones Murano S.A. con ocasión del despido efectuado con fecha 05 de diciembre de 2018 respecto del trabajador Ricardo Andrades Vergara, vulneró sus derechos fundamentales a la integridad síquica y a la honra, y que se condena a la demandada a pagar al demandante las siguientes prestaciones:

“\$1.100.000 por indemnización sustitutiva del aviso previo.

“\$7.700.000 por indemnización por siete años de servicios.

“\$6.160.000 por recargo legal del 80% previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo.



“\$6.600.000 por indemnización especial regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo.

“\$769.999 por compensación de feriado legal.

“\$309.833 por indemnización de feriado proporcional.

“II.- Que las sumas señaladas en el resolutivo anterior devengarán los intereses y reajustes señalados en los artículos 61 y 163 del Código del Trabajo, según corresponda.

“III.- Que no se condena en costas a la demandada, por estimarse que ha tenido motivo plausible para litigar.”

2º) Que, a continuación, la recurrente desarrolla las causales de nulidad que invoca de manera conjunta.

Como primer motivo, denuncia que la sentencia fue dictada con omisión de los requisitos establecidos en el artículo 459 del Código del Trabajo, en particular, de aquél que contempla el numeral 4 de dicha disposición.

El artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, dispone que la sentencia será susceptible de ser recurrida por nulidad, cuando *“...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; contuviere decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del Tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue...”*

La infracción al artículo transcrito, indica, se configura en relación al artículo 459 N°4 de igual Código, que establece como contenido obligatorio de toda sentencia *“el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.”*

Se reclama un incumplimiento de la necesidad de motivación fáctica de las sentencias definitivas, compuesta por tres elementos que corresponden a:

-el análisis de toda la prueba rendida, que supone un examen integral de ellas y la necesidad de expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en virtud de las cuales el juez asigna valor o desestima el valor probatorio, de las probanzas producidas.

-el razonamiento que conduce a estimar como probados los hechos.

-la consignación explícita de los hechos que se ha estimado probados.

En la especie, la deficiencia se manifiesta en la fase descrita en la letra



a), esto es, en la obligación de efectuar un análisis o examen integral de toda la prueba rendida, de manera tal que el denominado *error in procedendo* se presenta cuando en la sentencia definitiva el Tribunal deja de analizar uno o más medios de prueba, no los examina en su integridad o no explicita los conocimientos jurídicos, técnicos, científicos ni las reglas de experiencia de los que se sirve el juez para su análisis.

La trasgresión a este requisito se configura por una falta total de fundamentación, una fundamentación parcial o incompleta o una fundamentación defectuosa.

También se ha hecho aplicable cuando cae en el vicio de "errores de interpretación de la prueba", cuando la sentencia le atribuye a algún medio de prueba un contenido diferente al que tiene. Lo anterior conlleva a que no se han examinado las pruebas ejecutadas y que, por lo tanto, la sentencia adolecería de un defecto de forma, por omisión de los requisitos que la ley prevé para su elaboración. En síntesis, afirma, la deficiencia consistiría en que no fueron analizados los medios de prueba efectivamente producidos, lo que sería igual o equivalente a que no se analicen.

Asimismo, se configura con la "Sentencia formalmente defectuosa por falta de lógica", si se parte de la premisa que las leyes de la lógica tendrían por finalidad asegurar la existencia de la motivación válida, resultaría que su inobservancia deviene en una fundamentación defectuosa o, lo que es lo mismo para estos fines, en falta de motivación. De ahí que sería dable sostener que las deficiencias de ese tipo significarían un vicio generalmente identificable con la omisión del requisito del artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, que está recogido en esta causa.

3º) Que, a continuación, la recurrente agrega que según la parte expositiva del fallo, en el considerando 1º, el denunciante frente al despido de su empleador basa su denuncia en negar los hechos constitutivos de acoso sexual y tangencial o secundariamente se refiere al proceso de investigación en los siguientes términos: "*manifiesta que no tuvo derecho a defensa ni a descargo, y fue cambiado de tienda el 15 de agosto de 2018 al Mall Plaza Oeste sin indicarle el motivo para ello, sólo al fin del mes de agosto don Andrés Albornoz y don Fabián Andaur le señalaron un documento con las denuncias que leen delante suyo, y luego lo presionan para que firme un documento reconociendo lo sucedido con las vendedoras, a lo que se negó escribiendo que no estaba de acuerdo con lo señalado en ella, y don Andrés muy molesto golpeó la mesa indicándole que no*



mencionara de lo sucedido y que lo iba a pasar muy mal, agregando don Fabián Andaur que no le gustaría estar en sus zapatos. ”

En cuanto a los hechos a probar, fijados en Audiencia Preparatoria, los reproduce.

La sentencia, dice, respecto de la causal del artículo 160 N°1, letra b y artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, desechó la alegación de Inversiones Murano respecto a que el actor había incurrido en conductas de acoso sexual y habría incumplido gravemente las obligaciones del contrato, que fue el punto de prueba establecido bajo el N°2, sino que consideró, bajo el ámbito del punto N°3 que su representada desplegó conductas que afectaron las garantías de integridad síquica del demandante y su honra, con ocasión o a causa del despido.

Así, se señala en el Considerando 13°: *“Que al desconocerse la regulación interna de la empresa sobre la manera de investigar las denuncias relativas a conductas de acoso sexual, no existiendo prueba que permita establecer que al demandante se le informó en detalle el contenido de los hechos denunciados en contra de su persona, y que se le haya permitido rendir prueba para desvirtuar tales reproches, en concepto del tribunal constituye un proceder de la empleadora que afecta la integridad síquica del trabajador, ya que claramente una persona que se enfrenta a una imputación de gravedad como lo es el acoso sexual realizada por terceros, sin tener la posibilidad de conocer en detalle el contenido y fundamento de las mismas y la de poder aportar antecedentes que pudieran corroborar su versión de los hechos, sufre una afectación a su integridad síquica al verse expuesto a una situación de enjuiciamiento sin posibilidad de poder conocer y rebatir la acusación formulada, y si a ello se adiciona la circunstancia de que la misma acusación ha sido considerada para fundamentar el término de su contrato de trabajo, afecta la apreciación que de su persona pueda existir por parte de compañeros de trabajo y de su entorno más cercano como familiares y amigos, quienes obviamente se interesaron en conocer las razones o motivos por la que ha dejado de trabajar en la empresa. Atendido lo razonado se acogerá la denuncia de tutela laboral, por lo que se omitirá analizar si efectivamente el demandante incurrió o no en los hechos de acoso sexual señalados en la carta de despido, ya que ello se relaciona con la acción subsidiaria de despido injustificado.”*

Lo anterior es consecuencia de lo razonado en el considerando 12°,



donde se señala que el actor: *“...manifiesta que no tuvo derecho a defensa ni a descargo, y fue cambiado de tienda el 15 de agosto de 2018 al Mall Plaza Oeste sin indicarle el motivo para ello, sólo al fin del mes de agosto don Andrés Albornoz y don Fabián Andaur le señalaron un documento con las denuncias que leen delante suyo, y luego lo presionan para que firme un documento reconociendo lo sucedido con las vendedoras, a lo que se negó escribiendo que no estaba de acuerdo con lo señalado en ella... Adicionalmente no existe prueba que permita establecer que al demandante se le informó sobre los hechos denunciados por las trabajadoras mencionadas en la carta de despido, concretamente por Génesis Paola Nieto y Fabiola Garrido, ya que en el documento escrito firmado por el demandante con ocasión a la interrogación realizada el día 16 de agosto de 2018 sólo se deja constancia de que no está de acuerdo con las acusaciones, pero no existe registro o información de las acusaciones informadas, mientras que al momento de prestar confesión el demandante sólo reconoció que leyeron el inicio de la investigación sin haber leído la denuncia de Fabiola Garrido, a lo que se debe agregar que la empleadora no incorporó la declaración testimonial de sus dependientes Andrés Albornoz y Eduardo Constantino, quienes fueron los encargados de desarrollar la investigación.”*

4º) Que, seguidamente, la recurrente discurre sobre el error de interpretación de la prueba, falta de fundamentación y consideración formalmente defectuosa en torno al procedimiento de investigación del acoso sexual, que denuncia.

Expresa que existe un error de interpretación en torno a la prueba confesional del denunciante y lo considerado en el motivo 12º.

Tal como señala el considerando 5º, que transcribe la prueba confesional, el denunciante confesó: *“Un día que tenía libre recibió la llamada de Fabián Andaur, quien hizo una visita desconocida al local, y lo llamaron para que fuera a la oficina, donde le señalaron el motivo del cambio, y en ese momento sólo le leyeron el inicio de la investigación por acoso sexual, momento en que quedó shockqueado y para adentro, no leyó la denuncia de Fabiola Garrido, cosa que a la fecha tampoco ha hecho”.*

Agrega que en su denuncia, a este respecto, lo que también constituye una prueba confesional espontánea, el actor señaló que personeros de la empresa le leyeron las denuncias (plural) delante suyo.

Señala que el considerado 10º indica que: *“El instrumento privado*



titulado "Anexo al Contrato de Trabajo" suscrito con fecha 15 de agosto de 2018 por don Antonio Patuelli Ceza en calidad de representante de la empleadora Inversiones Murano S.A., y por el demandante Ricardo Andrades Vergara, acredita que las partes con esa fecha acordaron modificar la dirección donde prestara servicios el actor, el que se fija en Avenida Américo Vespucio N°1501, comuna de Cerrillos, en tienda Nike del Mall Plaza Oeste.". Acerca de la existencia de ese medio de prueba, tal como señala a continuación, no fue ponderado en forma conjunta con las demás probanzas, configurando el vicio de fundamentación parcial del fallo.

De no haber incurrido en el error de interpretación y de haber ponderado correctamente la prueba confesional, conjuntamente con el anexo de cambio de lugar de trabajo del actor de 15 de agosto de 2018, se habría llegado a la conclusión que éste conoció de las denuncias al momento de su cambio de lugar de trabajo a mediados del mes de agosto de 2018 y no a fines de dicho mes, como señaló en su libelo. Además, dice, en su declaración efectuada en la investigación, de que da cuenta el informe interno, habla de no estar de acuerdo con "las denuncias", por lo que era más de una, no pudiendo tenerse por acreditado como lo hace el fallo, que se le informara de éstas en forma parcial.

Por otra parte, añade, si bien el sentenciador menciona como medio de prueba el Reservado N°31 de 19 de noviembre de 2018 de la Inspección del Trabajo (considerando 6 y 5 N°11), omite ponderarlo; si lo hubiera hecho no podría haber llegado a la conclusión contenida en los razonamientos 12° y 13°.

Dicho medio de prueba privilegiado, ya que es parte del proceso de investigación determinado por la ley en la materia, que tiene por objeto verificar y visar la corrección del procedimiento de investigación empleado, indica expresamente que se le tomó declaración a las partes como a 7 trabajadores que realizan sus labores en la tienda.

Ello, sin perjuicio de lo anterior, revela que el actor tomó conocimiento de las denuncias al menos mientras estaba en proceso la investigación interna (el informe tiene fecha 14 de septiembre de 2018 y es remitido con esa fecha a la Inspección del Trabajo, dentro de plazo), por lo que podía aportar prueba que descartara las denuncias. En lugar de ello, optó por señalar que "no estaba de acuerdo" tal como lo reconoce el fallo.

Señala que la Inspección del Trabajo consideró expresamente que se había dado cumplimiento al Título IV del Libro II del Código del Trabajo,



relativo a la investigación por acoso sexual, como lo señala en el Oficio Reservado N°31 de fecha 19 de noviembre de 2018, que transcribe.

Al haber omitido ponderar dicho medio de prueba se configura un vicio de fundamentación parcial de la sentencia.

En consecuencia, sostiene, el tribunal alejándose de lo alegado por el actor y echando mano a que no se habría acompañado el Reglamento Interno de la compañía, opta por no analizar y valorar la prueba que daba cuenta del conocimiento del actor de los hechos sobre los que versaban las denuncias, como asimismo la época de toma de conocimiento, fundamental para estimar que aun podía aportar medios de prueba en su defensa, y en lugar de ello, el actor prefirió negar los hechos, aceptando el cambio de lugar de desempeño de sus funciones.

El considerando 12°, por los vicios aludidos, dice, cae en falta de logicidad, ya que siendo únicamente fruto de lo que el actor declaró a la hora de prestar confesión (no pudiendo dicho medio de prueba servir para acreditar un hecho en su favor), va contra la prueba que erradamente se interpretó o no se valoró en autos.

5°) Que, luego, la recurrente se refiere a falta de fundamentación total en torno a dar por probada una afectación psicológica del actor.

Yerra el Tribunal, agrega, al dar por probada una afectación psicológica, aun cuando jamás se presentó por parte del demandante indicio alguno de la afectación que pudiera existir. No hay informes psicológicos o testimonios de amigos o familiares que señalen el supuesto daño a la honra que el tribunal pondera.

El sentenciador estima (sin señalar cómo llega a esa conclusión) que “*el actor sufre una afectación a su integridad síquica al verse expuesto a una situación de enjuiciamiento sin posibilidad de poder conocer y rebatir la acusación formulada*”, y que "obviamente" se afecta la apreciación a su persona por parte de sus familiares y amigos, aun cuando ninguna prueba se allegó en ese sentido, sino que es lo que el tribunal cree o presume y que ni siquiera ha sido alegado por el actor en dichos términos. Es más, aduce, los testigos que el actor presentó en estrados aseguraron no conocer los motivos de su despido. Conforme al punto de prueba N°3, correspondía al actor acreditar dicha vulneración, como resolvió el Tribunal al fijar los hechos controvertidos, por lo que es patente que la inversión de la carga de la prueba se produce en la sentencia recurrida.

En directa relación con esto, dice, puede observarse que, en materia



de vulneración de derechos fundamentales, la ley ha establecido reglas especiales en materia probatoria, según indica a continuación.

Entrega la posibilidad al denunciante de alivianar su carga probatoria, por cuanto sólo le exige acreditar indicios suficientes de haberse producido la vulneración de derechos fundamentales alegada, para que sea el denunciado quien tenga que explicar los fundamentos y proporcionalidad de la medida.

En caso de que el denunciante acredite indicios suficientes de la vulneración alegada, será el denunciado quien deba explicar los fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas, que llevaron al denunciante a considerarlas como lesivas de derechos fundamentales.

La oportunidad procesal para que el denunciante acompañe "todos" los antecedentes en que funda la vulneración alegada se adelantan al momento de la interposición de la denuncia, según dispone el artículo 490 del Código del Trabajo. Así, la denuncia, además de contener la "exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta", según exige el artículo 446 N° 4 del Código citado, debe estar acompañada de "todos" los antecedentes que fundan la vulneración alegada en virtud de lo indicado en el artículo 490 del Código del Trabajo. Sólo bajo el cumplimiento de los anteriores requisitos, y siempre que se acrediten indicios de la vulneración alegada, el denunciado deberá explicar los fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

Si el denunciante no acompañó todos los antecedentes en los que funda su alegación, afecta el derecho de defensa del denunciado, por cuanto el momento procesal de éste para dar explicación de los fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas es en la etapa de contestación de la denuncia, momento en que en virtud del artículo 452 del Código del Trabajo el denunciado debe "pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta". No hay otro momento para que el denunciado pueda explicar el fundamento y proporcionalidad de las medidas adoptadas en función de lo dispuesto en el artículo 490 del Código Laboral.

En el considerando 12, el Tribunal señala que *"Acontece que el principal reproche que formula el demandante en su denuncia consiste en que en la investigación interna realizada por la empresa no pudo ejercer su derecho a defensa."*, lo que ha quedado desmentido y tampoco es el



reproche del actor, quien alegaba no haber podido acceder al informe y sus conclusiones, tal como lo señala en la página 9 de la demanda:

“No se cumplió con lo prescrito en el artículo 211-D, del Código *del* Trabajo. Dicha norma establece que las conclusiones de la inspección o las observadas de esta en aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante, el denunciado pues bien; No tuve acceso a las conclusiones y observaciones de la inspección a la investigación interna llevada en mi contra sino recién el día 06 de diciembre (una vez despedido) cuando me acerque a solicitar la resolución a la inspección comunal del trabajo.” (Sic)

La sentencia, añade la recurrente, se basó en alegaciones no invocadas por el actor, desconocidas por su parte y de las que fluyen las presunciones del Tribunal respecto a una vulneración. El Tribunal estima vulnerada la honra y la integridad psíquica del actor, por estar supuestamente sujeto a un procedimiento de investigación bajo la imposibilidad de ser oído. Ello tampoco corresponde a lo alegado por el actor, quien señaló que la vulneración se produjo "en *el despido mismo*", es decir, la carta, como lo señala en la página 9-10 de la demanda:

“En virtud de los hechos expuestos queda de manifiesta que el despido del que fui objeto por parte de mi ex empleador es vulneratorio de Derechos Fundamentales, en los términos del artículo 465 del Código del Trabajo, atentando contra los consagrados en los números uno y cuatro del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es el Derecho a la vida y a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas y el respeto y protección a la vida privada y a la Honra de las personas y su familia, en lo concerniente a mi integridad psíquica y a mi honra, pues en si despido mismo se vulneran flagrantemente estos derechos por parte de la demandada” (sic)

El raciocinio contenido en la sentencia contradice lo resuelto por los tribunales, en cuanto a que los hechos imputados en la carta de despido no pueden por sí solos vulnerar la honra o integridad de una persona. La explicación de esta posición es que el acto de despedir a un trabajador no puede ser comprendido sino como el uso de una de las facultades legales del empleador, por lo que limitar a priori las causales que pueden invocarse sería el equivalente a limitar la facultad misma.

Durante los primeros años tras la entrada en vigencia del procedimiento de tutela laboral, esta concepción ya era posible de observar



cuando, por ejemplo, un tribunal indicaba que "el empleador no ha vulnerado su derecho a la honra al despedirlo invocándole la referida causal, pues no quiso con dicha actitud atentar o limitar el crédito o nombre que el trabajador tenía ante el resto de la sociedad", vislumbrándose así que los tribunales parecen considerar la invocación de causales de despido como un acto esencialmente inocuo respecto de la honra del trabajador.

Si así fuera, el empleador estaría impedido de hacer uso de su facultad disciplinaria.

Por lo demás, las conclusiones del sentenciador dan cuenta de una desconexión del fundamento de la tutela laboral. Mientras el actor demanda vulneración de derechos con ocasión del despido, en los términos prescritos en el artículo 489 del Código del Trabajo, el tribunal estima como hecho vulneratorio en el considerando 12° *"Acontece que el principal reproche que formula el demandante en su denuncia consiste en que en la investigación interna realizada por la empresa no pudo ejercer su derecho a defensa, siendo trasladado el día 15 de agosto de la tienda donde trabajaba en el Mall Arauco Maipú al Mall Plaza Oeste sin que se le informara el motivo de tal decisión"*, es decir, se basa en un hecho acontecido durante la resolución laboral, conforme a lo estipulado en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, por lo que no resultaba aplicable en la especie, estando caduca la acción.

6°) Que, luego, la recurrente denuncia la falta total de fundamentación respecto al despido del actor, y expresa que en el último párrafo del considerando 13°, el Tribunal estima que *"Atendido lo razonado se acogerá la denuncia de tutela laboral, por lo que se omitirá analizar si efectivamente el demandante incurrió o no en los hechos de acoso sexual señalados en la carta de despido, ya que ello se relaciona con la acción subsidiaria de despido injustificado"*.

El vicio en que ha incurrido el sentenciador es patente: al estimar (erradamente) que no puede determinar si se ajustó la investigación interna del acoso sexual denunciado respecto al actor, omite todo pronunciamiento de la prueba allegada al proceso.

La prueba aportada por su parte respecto de la cual se omitió toda valoración, da cuenta de la efectividad de los hechos de acoso sexual, ratificando lo señalado en el Informe de Investigación Interna.

Al respecto, entre otros documentos, el Tribunal omitió ponderar la



carta de despido y el cumplimiento de sus formalidades, el Informe investigación del Sr. Ricardo Andrade Vergara de fecha 14 septiembre de 2018, con los respectivos testimonios y los oficios de la Inspección comunal del Trabajo de Maipú.

Asimismo, las declaraciones en calidad de testigos de MACARENA ANDREA CHACON VALDIVIA, FABIOLA IGNACIA GARRIDO DORREGO y GENESIS PAOLA NIETO SAYAGO, que ratificaron los hechos señalados en el Informe de Investigación, testimonios que reproduce parcialmente.

7º) Que, en cuanto a la forma como el vicio en comento influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la recurrente explica que si el sentenciador hubiera efectuado el análisis de toda la prueba rendida y el razonamiento que le condujo a tener o no por probado un hecho, habría concluido que el actor, acreditado lo anterior en un proceso de Investigación Interna que cumplió con los requisitos legales, y si hubiera oído y ponderado la prueba que al respecto se presentó en juicio, incurrió en los hechos señalados en la carta de despido, estando justificada su desvinculación.

De no haber incurrido en los vicios denunciados no se habría acogido la acción de tutela, ya que, acreditado por todos los medios probatorios de autos, los que fueron, ya sea falsamente interpretados u omitidos, se habría llegado a la conclusión que se contó con una investigación que cumplió el estándar legal. Asimismo, no podría haberse dado por acreditado una afectación psicológica del actor que, conociendo que estaba en curso el procedimiento, respecto de éstos negó los denuncios que se le leyeron, que aceptó la medida de protección de cambio de lugar de trabajo, todo antes que el proceso y las conclusiones fueran visados por la Inspección del Trabajo. Por el contrario, atendiendo a la abundante, concordante y decisiva prueba omitida, especialmente la declaración de las víctimas y testigos de los actos del actor, se habría llegado a la conclusión que la empresa adoptó las acciones proporcionales al caso, y las que verificadas, justificaron su desvinculación, y por ende debió desecharse la denuncia de tutela, como la demanda de despido injustificada subsidiariamente entablada.

8º) Que, como segunda causal, conjunta a la primera, la recurrente denuncia que la sentencia fue pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana



crítica.

El artículo 478, letra b) del Código del Trabajo, dispone que el recurso de nulidad es procedente, cuando la sentencia definitiva recurrida *"haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica"*.

Afirma que la sentencia recurrida infringe en forma manifiesta las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, contenidas en el artículo 456 del Código del Trabajo, norma que reproduce.

Explica el sistema de sana crítica y la necesidad de que el análisis de la prueba rendida cumpla con el principio de razón suficiente.

El sistema de valoración de la prueba imperante en nuestro ordenamiento procesal laboral se basa en la regla de la sana crítica, esto es, en las máximas de la experiencia y en los principios de la lógica y la razón que, aplicados al examen de las evidencias allegadas al proceso, permiten arribar a una decisión determinada.

La sana crítica es un sistema de valoración de la prueba mediante un método racional. Se trata de un régimen en el que el Juez debe resolver conforme a criterios de razonabilidad, constituidos por la coherencia y derivación. Por coherencia se ha señalado que es la debida concordancia que debe existir entre los elementos del pensamiento, de la cual se deducen sus criterios formales que, según la doctrina, son:

- Reglas de la lógica, la cual a su vez posee los principios de identidad; de contradicción y del tercero excluido;

- Máximas de la experiencia;

- Conocimientos científicos; y

- Finalmente, la derivación consiste en la exigencia relativa a que cada razonamiento debe provenir de otro previo al cual se encuentre relacionado, exigencia de la cual se extrae el principio de la razón suficiente, el cual exige para estimar verdadera una determinada proposición, que ésta provenga de una razón suficiente.

Respecto a la vulneración del principio de las máximas de la experiencia sustenta el recurso de nulidad, aclara la recurrente.

Denuncia que se está frente a una sentencia que posee razonamientos errados, en la cual no solo se omitió la valoración de la prueba, sino que además se efectuó un raciocinio que no se condice con la prueba rendida por las partes ni con los puntos fijados por el mismo tribunal. Agrega que la



sentencia no tiene una explicación suficiente para acoger la demanda interpuesta por el actor, desechando las alegaciones de su representada.

Luego de teorizar sobre la sana crítica, sostiene que no existiría contravención a la tasación de la prueba conforme a ella si se hubieran consignado satisfactoriamente las máximas de la experiencia.

Sobre el razonamiento del Sentenciador, el Considerando 13° de la sentencia, que indica que el actor no conocía de todas las denuncias en su contra, revela una contradicción con el considerando 12° se señala que el actor "*don Andrés Alborno y don Fabián Andaur le señalaron un documento con las denuncias que leen delante suyo*" y con el Considerando 5° respecto de la prueba confesional solicitada por esta parte, señaló el demandante: "*Un día que tenía libre recibió la llamada de Fabián Andaur, quien hizo una visita desconocida al local, y lo llamaron para que fuera a la oficina, donde le señalaron el motivo del cambio,*". Las máximas de la experiencia avalan que, si se abrió una investigación respecto de varias acusaciones de igual naturaleza contra el mismo denunciado, se le consultara por todas ellas. No habría razón para ocultar alguna, el Tribunal desatiende que el actor tomó conocimiento de las denuncias (al menos) mientras estaba en proceso la investigación interna, cuando es cambiado de lugar de trabajo (o al menos a fines de agosto de 2018, como señala en la página 9 de la demanda) y señala que no está de acuerdo con los hechos consignados en las denuncias. Por lo tanto, existe prueba que da cuenta de que sí tomó conocimiento de los hechos de las denuncias, mientras la investigación no se había cerrado, pudiendo aportar prueba que descartara la denuncia. Carecería de sentido haber cambiado al actor de lugar sin informarle los motivos o mostrarle solo una de las denuncias, como lo indica la lógica y las máximas de experiencia.

A mayor abundamiento, dice, atenta contra las máximas de la experiencia darle crédito a los dichos del denunciante a la hora de prestar confesión, por cuanto lo normal es que nadie declarara en su perjuicio, y por ello la confesión de hechos no perjudiciales para el absolvente en el ordenamiento jurídico no constituye prueba de ninguna especie. No es lógico pensar que la sola confesión del demandante es prueba suficiente para determinar que no se le informó respecto a estas denuncias, contrario a lo que señaló la confesión de su parte, la investigación interna y lo que el mismo denunciante señala en su demanda.

La causal de nulidad por la cual se impugna la sentencia, además de



requerir una infracción a las normas de valoración de la prueba conforme con la sana crítica exige además que el vicio sea "*manifiesto*", explicando en qué consiste dicha calidad, añadiendo que le parece que los vicios descritos son manifiestos, al ser evidente que la sentencia contraría las máximas de la experiencia.

Si se hubiere aplicado el sistema de apreciación de la prueba de la sana crítica en forma íntegra y correspondiente, y se hubiere considerado el análisis de toda la prueba rendida en su conjunto y las consecuencias que de ella se derivan, siguiendo las máximas de experiencia, la parte resolutive del fallo debió haber rechazado la demanda; al determinar que sí se acreditó haber cumplido la investigación interna con los requisitos legales, informando al actor de los hechos de la denuncia, teniendo la oportunidad de aportar antecedentes, llevando en estricta reserva dicho procedimiento, que fue lo considerado por la Inspección del Trabajo en Oficio Reservado N°31 de 19 de noviembre de 2018.

9º) que, en cuanto a la tercera causal, subsidiaria a las dos primeras, denuncia "Haber sido dictada la sentencia recurrida con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo."

En cuanto a las normas legales infringidas, argumenta que la sentencia definitiva puede ser recurrida de nulidad cuando en su dictación se haya cometido una infracción de ley que influya sustancialmente en lo dispositivo.

En la especie, agrega, la sentencia vulneró el inciso tercero del artículo 211-C del Código del Trabajo "*Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.*"

Conforme al artículo 493 del Código Laboral "*Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*".

Dicha norma invierte la carga de la prueba en el proceso de tutela laboral, norma no esgrimida por el Tribunal, quien sin embargo, impuso a su parte acreditar no haber incurrido en los hechos denunciados.

Añade que el inciso 6º del artículo 168 establece: "*En el caso de las*



denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.”

Antes de analizar en particular cada una de las infracciones de ley que configuran la causal de nulidad en comento, hace presente que tanto la doctrina como la jurisprudencia nacional, han entendido que una infracción de ley puede cometerse de tres maneras:

-En los casos de contravención formal de ley, aquellos en que el tribunal prescinde de la ley o falla en oposición al texto de la ley.

-En los casos de errónea interpretación de la ley, cuando el Tribunal da al precepto legal un alcance diverso a aquel que debía haberle dado si hubiera aplicado las normas de interpretación de ley que se establecen en los artículos 19 a 24 del Código Civil.

-En los casos en que hay falsa interpretación de la ley.

10º) Que, en cuanto a los vicios que se reclaman, en primer término denuncia improcedente exigencia de requisitos extralegales en la Investigación Interna.

El sentenciador, acusa, apartándose del texto legal antes señalado, que regula expresamente los requisitos que debe cumplir una investigación interna, omitió la aplicación de dicha disposición, estimando que era necesaria una regulación interna adicional, requisito no establecido en la Ley. De ese modo, estimó insuficiente revisar el cumplimiento de los requisitos legales taxativos señalados en la norma, para los cuales debía valorar la prueba rendida, exigiendo más allá de los previstos en la norma.

Referente al acoso sexual y norma en que incide el recurso.

Conforme al inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo, el acoso sexual es aquel comportamiento que "*una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*". Para proteger debidamente la integridad de quienes sufren este ilícito, dicho código contempla el Título IV, denominado "DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL", estableciendo un procedimiento reglado para su investigación.

La investigación puede ser llevada por la Empresa, o bien por la Inspección del Trabajo, en caso de que el empleador remita los



antecedentes de la denuncia a dicha institución. El inciso 3° del artículo 211-C del Código del ramo dispone que *“Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.”*

Argumenta que es el legislador quien ha establecido los requisitos que debe observar la investigación interna cuando es hecha por el empleador, como ocurrió en el presente caso. Por lo tanto, se trata de una materia que no permite la denominada "Autorregulación", pues el legislador ha estimado que se trata de una situación tan grave, que su investigación y procedimiento no puede quedar al arbitrio del empleador.

Refiriéndose, luego a las consideraciones del Tribunal, la recurrente señala que el sentenciador, sin aplicar dicha norma, resuelve que *"era carga procesal de la empleadora demostrar que la investigación interna se desarrolló cumpliendo con los requisitos legales y reglamentarios, y particularmente que en ella se informó al trabajador demandante sobre los hechos que eran objeto de investigación permitiéndole ser oído y rendir prueba en su defensa, sin embargo de los antecedentes incorporados por la empleadora no es posible establecer como un hecho del proceso que la investigación interna en la que se fundamentó la decisión de despedir al actor, cumplió con las mencionada exigencias, ya que siendo claro que en la empresa existe un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad desde el momento en que se acompañó un comprobante de recepción del mismo por parte del demandante, tal documento no fue incorporado en la audiencia de juicio, lo que ha imposibilitado al tribunal conocer cómo la empleadora tiene reglamentado el procedimiento de investigación de denuncias de acoso sexual y la implementación de medidas de resguardo, ya que de acuerdo al artículo 154 N° 12 del Código del Trabajo forma parte del contenido obligatorio del Reglamento Interno tales materias, omisión que se traduce en la imposibilidad adicional de poder determinar si la investigación interna realizada por la empresa y el traslado de local que se aplicó al demandante se adecuó a la regulación contenida en el Reglamento Interno".*

Así, si bien establece cuáles son los requisitos que debe contener la investigación interna, con los que está de acuerdo, pues garantizan el debido proceso, estima que únicamente si existe un procedimiento más detallado



puede resolver si se cumplieron dichos requisitos de debido proceso. Ello implica que el sentenciador ha interpretado erróneamente dicha norma, exigiendo más requisitos que los señalados en la ley.

Si el procedimiento reglado del acoso sexual no se encontrara en el Reglamento Interno, ello daría lugar a una sanción administrativa, en virtud de una fiscalización de la Inspección del Trabajo, pero en ningún caso, impedir la investigación del ilícito laboral que consista en acoso sexual, porque (i) dicha obligación está en la ley y (ii) La propia ley establece su procedimiento.

11º) Que, adicionalmente, dice, el Sentenciador se apartó de las alegaciones del demandante, quien no alegó ninguno de los hechos o circunstancias determinadas por el tribunal, sino una formalidad. En la página 9 de la demanda, el actor reclama el incumplimiento del artículo 211-D del Código del Trabajo:

“No se cumplió con lo prescrito en el artículo 211-D, del Código del Trabajo. Dicha norma establece que las conclusiones de la inspección o las observadas de ésta en aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante, el denunciado. No tuve acceso a las conclusiones y observaciones de la inspección a la investigación interna llevada en mi contra sino recién el día 06 de diciembre (una vez despedido) cuando me acerque a solicitar la resolución a la inspección comunal del trabajo.” (Sic)

En armonía con lo anterior, el artículo 459 N°3 exige que la sentencia contenga *"la síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes"*, pues el Tribunal no puede apartarse de ellas. Lo contrario importaría una vulneración a las normas de debido proceso de las partes, las que estarían impedidas de efectuar alegaciones y rendir pruebas respecto de hechos, alegaciones o antecedentes no contenidos en los escritos de discusión, que fijan las materias y alcance del juicio respectivo.

Sobre el cumplimiento de requisitos legales de la investigación, señala que se cumplen los requisitos mencionados en el artículo 211-C del Código:

“a) La investigación deberá constar por escrito: Se acompañó al proceso el Informe de Investigación y sus diligencias, dando cuenta de la escrituración.

“b) Ser llevada en estricta reserva: nadie salvo los intervinientes conocieron de dicho proceso. Tanto es así, que los propios testigos del actor declararon en autos desconocer los motivos de su desvinculación.



“c) Garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos:

“Consta que se entrevistaron 11 personas, incluido el actor, quien tuvo la oportunidad de ser oído y ofrecer prueba adicional, tomando conocimiento de los hechos mientras la investigación estaba en curso.

“d) Las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo: de ello no hay discusión, sin perjuicio de que se acompañaron al proceso las comunicaciones respectivas.

Agrega que debe tenerse presente que en los casos de acoso sexual existe una colisión de garantías fundamentales de dos partes: quien denuncia y quien es denunciado. El empleador, en consecuencia, debe observar proporcionalidad ante ese hecho, cumpliendo con el deber de cuidado del artículo 184 del Código Laboral. La Jurisprudencia ha aceptado, mayor o menor cumplimiento de los requisitos del procedimiento de investigación sexual, si ello se justifica en la mayor protección de la víctima, como lo sería el incumplimiento de los requisitos de la denuncia y la bilateralidad.

Por otro lado, dice, la proporcionalidad de la medida adoptada es clara, desde que el legislador ha estimado que la problemática que surge del acoso sexual en el ámbito laboral, es de carácter delicado y sensible, efectuándose modificaciones legales que han entendido que dicha conducta, además de ser por sí misma una causal suficiente de caducidad del contrato de trabajo, configura un trato incompatible con la dignidad humana.

12º) Que, a continuación, la recurrente se refiere a la “Errada determinación de las cargas probatorias.”

Explica que el artículo 493 del Código exige que la parte denunciante acredite indicios suficientes de la vulneración alegada, y de conformidad al mérito de los antecedentes de autos, aportados por la recurrente de conformidad a lo contemplado en el artículo 493 citado, puede concluirse que esta exigencia legal no ha sido acreditada, lo que se desprende de la propia lectura del libelo, ya que no incorpora ningún indicio de una envergadura tal que pueda llegar a constituir una vulneración de la garantía fundamental denunciada.

Aun cuando el procedimiento de Investigación Interna efectuada por el empleador no hubiera cumplido los requisitos legales (que no es el caso), ello no implica *per sé* la vulneración de garantías fundamentales y consecuente afectación psíquica y al honor alegada por el demandante, quien no solo no dio indicios, sino que tampoco explicó de qué manera se



vieron afectadas dichas garantías.

Apartándose de dicha norma, dice, el Tribunal impuso a su representada la inversión de la carga probatoria, sin que existieran indicios para ello. En el motivo 12º señala: *"Acontece que el principal reproche que formula el demandante en su denuncia consiste en que en la investigación interna realizada por la empresa no pudo ejercer su derecho a defensa, siendo trasladado el día 15 de agosto de la tienda donde trabajaba en el Mall Arauco Maipú al Mall Plaza Oeste sin que se le informara el motivo de tal decisión. Atendido lo expuesto era carga procesal de la empleadora demostrar que la investigación interna se desarrolló cumpliendo con los requisitos legales y reglamentarios, y particularmente que en ella se informó al trabajador demandante sobre los hechos que eran objeto de investigación, permitiéndole ser oído y rendir prueba en su defensa, sin embargo de los antecedentes incorporados por la empleadora no es posible establecer como un hecho del proceso que la investigación interna en la que se fundamentó la decisión de despedir al actor, cumplió con las mencionada exigencias."*

No obstante, señala, en ningún caso se trató de una investigación secreta o que no respetara la bilateralidad del proceso, cuestión que sí sería vulneratoria de sus derechos.

Tal como se desprende de la disposición transcrita, el Código del Trabajo no optó por eximir al sujeto activo de una acción de tutela de la carga de proporcionar antecedentes al proceso, orientados a acreditar su pretensión. Tampoco, como se ha pretendido, alteró la carga de la prueba, trasladándola al denunciado e imponiéndole la acreditación de hechos negativos.

Hace presente que tratándose de una denuncia de tutela laboral, lo que se exigía a su parte era acreditar la proporcionalidad de las medidas tomadas: si se habían constatado múltiples y reiterados actos de acoso sexual, su representada procedió al despido y es ese el juicio de proporcionalidad que se debe ponderar. Cosa distinta es si los hechos luego son acreditados y permiten acoger un despido injustificado.

En la tutela, lo que se busca es que el empleador acredite la proporcionalidad de la medida (de acuerdo a los antecedentes con que obraba), cuestión distinta a si luego puede probar los hechos señalados en la carta. En cambio, de manera solapada, el Tribunal invirtió la carga de la prueba en perjuicio de su parte, apartándose de lo dispuesto en el artículo 493 citado y que solo contiene una excepción para relevar al denunciante



de tutela de la carga probatoria: acompañar indicios, los que no constan en el proceso. Si no existen esos indicios, basta con acreditar la proporcionalidad de la medida. Si su representada, luego de una investigación interna, tuvo por acreditados hechos constitutivos de acoso sexual, resulta razonable y proporcional proceder a la desvinculación del actor. Un hecho vulneratorio sería, en cambio, no acreditar los hechos de acoso sexual e igualmente despedir al actor, por sospecha o para no tener problemas. Ello no ocurre en el caso, pues su representada obró con el convencimiento de fundar su medida disciplinaria en varios y reiterados hechos constatados internamente.

13º) Que, a continuación, la recurrente se refiere al recargo improcedente conforme al artículo 168 del Código del Trabajo.

El inciso 6º del artículo 168 establece: “En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.”

Apartándose de dicha norma el sentenciador, de oficio, ordenó el recargo establecido en el mismo artículo para las causales del artículo 160. En el Considerando 14º el Sentenciador resuelve que *"Finalmente se hace presente que se aplicará el recargo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, AUNQUE EL DEMANDANTE NO LO HA SOLICITADO EXPRESAMENTE, sin que se incurra en el vicio formal de ultra petita, en atención al tenor imperativo en el que se encuentra redactado el inciso 3º del artículo 489 del Código del Trabajo, norma que ordena al tribunal a disponer el pago del recargo señalado en el mencionado artículo 168, el que lo permite eximir del pago del recargo cuando la empleadora haya investigado el acoso sexual como lo dispone la ley, situación que se no se ha verificado en este caso."*

Nuevamente el Tribunal se aparta de la disposición legal expresa que establece la atenuante consistente en haber investigado el acoso sexual. La norma en comento, aún si se resolviera que el procedimiento de investigación no ha cumplido con todos los requisitos legales (cuyo no es el caso), no exige requisitos adicionales. La atenuante requiere la labor investigadora del empleador, no el éxito de la investigación, la valoración de su informe, o inclusive la efectividad o constatación de los hechos de la



investigación.

Lo anterior no es sino porque el legislador entiende que se trata de hechos sensibles y de difícil comprobación, que afectan la dignidad de las personas y por ello, le impone el deber de investigar y lo premia con la referida atenuante, en la medida que despliega tal actividad.

Tan improcedente es el recargo, que ni el actor lo incluyó como pretensión en su demanda.

14º) Que, en cuanto a la forma como el vicio en comento influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la recurrente señala que la infracción cometida por el sentenciador influye sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, ya que si no hubiera efectuado una errónea aplicación del artículo 211-C del Código del Trabajo habría resuelto que el objeto del juicio era determinar el cumplimiento de los requisitos legales de dicha norma, valorando la prueba que daba cuenta de ello, sin exigir requisitos adicionales.

Si el sentenciador hubiera aplicado correctamente el artículo 493 del mismo Código, habría determinado que era carga del actor acreditar la vulneración de garantías fundamentales, sin imponer a su parte la carga probatoria contraria, de manera improcedente.

Asimismo, si hubiera interpretado correctamente el inciso 6º del artículo 168 de igual codificación, no habría aplicado el recargo a las indemnizaciones legales, en caso de estimar injustificado el despido, reconociendo la atenuante establecida por el legislador respecto a su parte.

A continuación la recurrente se refiere a “CONSIDERACIONES SOCIOLÓGICAS Y DE CLIMA LABORAL CON MOTIVO DE LO RESUELTO POR EL TRIBUNAL”, cuestión que se aparta de las causales del recurso.

15º) Que, finalmente, como peticiones concretas, solicita tener por interpuesto, dentro de plazo, recurso de nulidad contra la sentencia definitiva de 2 de septiembre de 2019, concederlo para ante esta Corte, a objeto de que este Tribunal lo acoja e invalide la sentencia recurrida, en virtud de haberse verificado los vicios expuestos en su presentación, en la forma solicitada, vicios que han influido sustancialmente en lo dispositivo de dicha sentencia y que hacen necesario dictar la sentencia de reemplazo que corresponda, que rechace en todas sus partes y con costas la demanda deducida en estos autos, petitorio que repite a continuación.

16º) Que, para el análisis del asunto planteado, es pertinente



recordar que el artículo 474 del Código del Trabajo dispone que “Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil.”

El artículo 477 del mismo texto legal agrega que “Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos.

“El recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.”

El artículo 478 del Código de que se trata añade que “El recurso de nulidad procederá, además: ...b) Cuando –la sentencia- haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;”

“...e) 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...”

En el caso de autos, se ha denunciado la omisión del requisito establecido en el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo.

El referido artículo 459 prescribe que “La sentencia definitiva deberá contener: ...4.-El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;”

Igualmente, interesa transcribir el inciso final del artículo 478 del Código del ramo, el que prescribe que “Si un recurso se fundare en distintas causales, deberá señalarse si se invocan conjunta o subsidiariamente.”

Y el inciso final del artículo 480, según el cual “Ingresado el recurso al tribunal ad quem, éste se pronunciará en cuenta acerca de su admisibilidad, declarándolo inadmisibile si no concurrieren los requisitos del inciso primero del artículo 479, careciere de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas, o, en los casos que corresponda, el recurso no se hubiere preparado oportunamente.”

Como se ha explicado reiteradamente, si bien es cierto el precepto citado en el párrafo anterior dispone que el examen de admisibilidad se



hace una vez ingresado el recurso ante esta Corte, tal circunstancia no impide que la sala que conozca del fondo haga a su turno un examen del mismo tipo, dada la trascendencia que tienen todos los requisitos que se han señalado, y en el caso específico de las peticiones, ellas son de tal magnitud que, si están mal formuladas o simplemente se han omitido por el recurrente, provocan el efecto de que resulta imposible el acogimiento del libelo recursivo, pues no se otorga competencia al tribunal ad quem para que dicte fallo resolviendo del modo como interesa al recurrente.

17º) Que lo primero que cabe consignar es que el petitorio del recurso es inadecuado, porque no contiene peticiones concretas, como se verá en seguida. El pedimento se ha limitado a solicitar que se acoja el recurso por los vicios invocados, e invalide la sentencia “y que hacen necesario dictar la sentencia de reemplazo que corresponda, que rechace en todas sus partes y con costas la demanda deducida en estos autos.”

Como se ve, se dice que se hace necesario dictar sentencia de reemplazo...”, no se pide, derechamente, que se dicte la referida sentencia. Además, habiéndose cuestionado en forma particular la procedencia del recargo del artículo 168 del Código Laboral, tampoco hay alguna petición en dicho sentido, que debiera ser subsidiaria, pues se presentó a raíz de una causal de nulidad con ese carácter. Pero también tendría que ser expresa.

Más, aparte de dichos errores de planteamiento, puede añadirse a lo que se viene indicando que, como ya se ha visto, en la especie se trata de una demanda o denuncia de tutela laboral, la que fue acogida, ordenándose el pago de diversas prestaciones en favor del demandante. Sin embargo, en forma subsidiaria, el actor presentó demanda de término injustificado de la relación laboral. Como se acogió la demanda principal, ciertamente el tribunal no estaba en la obligación de dedicarse al examen de la demanda subsidiaria, dado precisamente el carácter de esta última.

Entonces, si eventualmente se acogiera el recurso y rechazara la demanda de tutela, el tribunal debería, necesariamente, hacerse cargo de la demanda subsidiaria, ya que de otro modo ella quedaría sin analizar, y es eso lo que se tendría que haber solicitado para que la petición se estimara completa y por lo tanto concreta, esto es, que se dictara sentencia de reemplazo rechazando la demanda de tutela laboral acogida, y que este tribunal o el del grado, según correspondiere, emitieran pronunciamiento sobre la demanda subsidiaria, lo cual no se hizo, transformándose en un yerro que le resta legitimidad al pedimento, ya que no se sabe en qué



estado quedaría la causa, de acogerse el recurso en los términos planteados.

No obstante lo anterior, se harán consideraciones sobre las causales invocadas, no obstante que lo que se ha dicho resulta suficiente para desestimar el recurso, por haber incurrido en yerros formales de magnitud importante, que como se ha visto, son de admisibilidad y, si bien la admisibilidad ya fue realizada cuando ingresó la causa en esta Corte, un petitorio mal formulado no otorga la competencia necesaria al tribunal ad quem para resolver lo que el recurrente estima correcto.

18º) Que, en lo referente a la primera causal, se trata de la del artículo 478 letra e), en relación al artículo 459 N°4, ambas normas del Código del Trabajo.

Este motivo se invocó de manera conjunta con el del primer precepto, pero en su letra b) relativo a la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

La invocación conjunta de dos causales tiene igualmente problemas. El efecto que producen, desde luego, es que se deben acoger ambas, ya que al ser conjuntas, ello es porque el recurrente estima que las dos concurren. Por ende, si alguna se desecha, por ese solo motivo, la segunda no puede prosperar.

Y en el presente caso, se han invocado dos causales que presentan algún grado de incompatibilidad, ya que mediante la primera se acusa al fallo de no haber hecho un análisis completo de la prueba, y por la segunda, que ese análisis fue incorrecto y contrarió las reglas de la sana crítica. La incompatibilidad de las dos situaciones es más que evidente. Efectivamente, si se plantea que no hay análisis de la prueba, no puede haber análisis incorrecto o contrario a las reglas de la sana crítica. Hay una contradicción evidente en tal planteamiento. Pese a todo ello, se harán otras consideraciones.

19º) Que, como se ha visto, en primer término, se ha invocado la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación al artículo 459 N°4 del mismo texto legal, en un procedimiento de tutela laboral, que se rige por las normas de los artículos 485 a 495 del Código señalado, siendo este último el que formula las exigencias que la sentencia debe contener en su parte resolutive.

Sucede que el artículo 478 letra e) dispone: “El recurso de nulidad procederá, además: ...e) 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...”

Como se sabe, el artículo 459 regula los requisitos de la sentencia en el procedimiento de aplicación general, el 495 en los procedimientos de tutela y, finalmente, el artículo 501 -todos ellos del código del ramo-, en los juicios monitorios. Entonces, la causal del citado artículo 478 claramente discrimina entre los requisitos para su procedencia, según sea el tipo de procedimiento de que se trate, por lo que es incorrecto invocar el artículo 459 N°4 en un procedimiento como el presente, que según se indicó es de tutela laboral y no uno ordinario laboral, o de aplicación general y por lo tanto, el recurso de anulación por el motivo de que se trata se puede basar únicamente en infracción del artículo 495 del Código Laboral, según se desprende del tenor literal del citado artículo 478 letra e).

En suma, además de todo lo que se ha dicho previamente, se ha invocado en el presente caso una causal improcedente, al tenor expreso del citado artículo 478.

20º) Que, no obstante, si se pensare que la causal del artículo 478 resulta procedente en un proceso sobre tutela laboral, como el que nos ocupa, solo como hipótesis de trabajo, hay que decir que en el presente caso dicho motivo no concurre y, de todos modos, la causal fue mal invocada.

El primer motivo de nulidad que se ha impetrado, en conjunto con otro, corresponde al del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, vinculado al número 4 del artículo 459 del mismo texto legal, y se ha denunciado la falta de análisis de toda la prueba rendida, y en particular, de la que se detalla en el cuerpo del libelo recursivo.

Según se ha dicho en otros numerosos recursos, este motivo de nulidad requiere de prueba, la que se debe ofrecer de manera que el tribunal ad quem pueda fijar una audiencia, con la finalidad de recibirla, sea mediante su reproducción o su lectura, según corresponda, cuestión que en el presente caso no se hizo, puesto que la recurrente no ofreció rendir prueba de la causal, en la oportunidad procesal correspondiente, y lo que ha hecho es detallar ella las evidencias que supuestamente le darían la razón, en cuanto a lo que pretende, transcribiendo incluso testimonios.

La razón de lo anterior es simple y radica en la circunstancia de que en los juicios laborales prima el principio de intermediación, en cuya virtud el juez que falla el asunto debe recibir la prueba, y es por esto que la causal ha de ser probada en sede de nulidad, pues si se requiere que se acoja uno de esa clase, y se dicte sentencia de reemplazo, necesariamente se ha de



haber escuchado la prueba de la causal por esta Corte, sea mediante su lectura o reproducción, de acuerdo con el formato que aporte quien recurre. Ello, porque no se puede hacer valoración directa de pruebas en una sentencia de nulidad, puesto que tal ejercicio queda reservado para la eventual sentencia de reemplazo.

Entonces, la forma de abordar el problema ha sido, además, incorrecta por parte de la recurrente también en el sentido expresado, pues no sólo no ofreció prueba de la causal, sino que ha hecho lo no permitido en un recurso de nulidad, que es el análisis particular de evidencias, en cuanto ellas demostrarían su tesis en torno a la conducta del demandante y a la toma de conocimiento de la indagación que afirma se realizó internamente, en términos que permitirían el rechazo de la acción. El ejercicio de analizar en forma particular las pruebas rendidas en el juicio es propio de una apelación, pero no de un recurso de anulación.

Adicionalmente, se han mezclado argumentos relativos a la causal invocada, con otros que son propios de causales diferentes, como infracción de ley o transgresión de las reglas de la sana crítica.

Además, al presentar este motivo de anulación, la recurrente se enfrenta a un problema serio, porque nunca podrá afirmar en forma categórica que la falta de análisis de la prueba que quien recurre estima no se hizo en la sentencia del grado, influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Y no se puede hacer semejante afirmación porque todo lo que pueda decirse sobre el particular solo implica una especulación, es decir, un argumento que no puede ser comprobado empíricamente.

21º) Que, finalmente, cabe consignar que el fundamento de la causal tampoco es efectivo, pues el fallo se ha hecho cargo de toda la prueba rendida, pues así se desprende de su simple lectura, y sobre lo que se reprocha, en el motivo Décimo se dice en forma expresa “Que para los efectos de resolver la controversia existente entre las partes, se tendrá en consideración las siguientes circunstancias establecidas sobre la base de la prueba incorporada al proceso.”, lo que da cuenta de que toda ella fue considerada, al revés de lo que se denuncia.

22º) Que, por otra parte, como esta Corte ha hecho presente en reiteradas oportunidades, la circunstancia de que no se escriture el contenido de una probanza, en forma total o solo parcial, no significa que el tribunal no la haya apreciado, ya que apreciación o ponderación de evidencia no es sinónimo de escrituración de la misma. Si un juez afirma



que analizó toda la evidencia, o si señala que las restantes pruebas del juicio no alteran lo decidido, como es común que se haga, es evidente que dicho aserto tiene su fundamento en el análisis de todos los medios de prueba existentes en el proceso, y reproducir prueba que no es útil se transforma, a su vez, en un trámite también de poca utilidad. En autos, sin embargo y como se indicó, el juez ha señalado de modo expreso que analizó toda la evidencia, y ello se desprende, por lo demás, del texto del fallo.

23º) Que, además, el recurso ha estimado que la sentencia adolece de otras fallas, denunciadas al alero de esta improcedente causal. En efecto, ha alegado razonamiento imperfecto y alejado de las reglas de la lógica. Tal circunstancia corresponde a otro motivo de anulación, y su desarrollo solo obedece a un errado entendimiento, ahora del artículo 459 N°4 del Código del Trabajo.

Este dispone que la sentencia (juicio de aplicación general) debe contener “El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;”

La primera parte ya fue despejada. La siguiente sección es muy clara en cuanto debe contener los hechos que estime probados “y el razonamiento que conduce a esta estimación”. Esto significa que el razonamiento se refiere en forma exclusiva a los hechos que se estiman probados en la respectiva sentencia, no a los demás argumentos del fallo, o a los razonamientos formales del mismo, que conduzcan al acogimiento o rechazo de determinada acción. Estimarlos de otro modo y darle una mayor extensión al precepto, que no la tiene, es solo fruto de un inadecuado análisis y entendimiento de la norma en cuestión.

24º) Que, en cuanto al segundo vicio de nulidad, interpuesto en conjunto con el primero, en verdad ya no tiene posibilidades de prosperar, dado que al rechazarse este último, el segundo, por sí solo no puede ser acogido.

No obstante, se harán también consideraciones sobre el mismo. Se ha denunciado, en resumen, la transgresión de las reglas de la sana crítica, esto es, se ha invocado el motivo de anulación del artículo 478 letra b) del Código Laboral y, en particular, se estiman vulneradas las máximas de la experiencia, aun cuando también se aludió a la lógica y en particular a la razón suficiente, sin que esta última se desarrollara.

25º) Que, según se ha visto, el segundo motivo de anulación dice relación con la transgresión manifiesta de las reglas sobre apreciación de la



prueba, conocidas como sana crítica.

Como reiteradamente se ha señalado en otros recursos del mismo tipo, para que se presente este motivo de nulidad, es necesario que concurren dos requisitos que son esenciales o básicos. En primer término, la ley requiere que se produzca una infracción manifiesta, y de las reglas de la sana crítica, producida desde luego en el ejercicio de la tarea de apreciar las evidencias. Esto significa que el vicio debe ser ostensible, notorio, visible, que debe desprenderse de la simple lectura del fallo, lo que en el presente caso no ocurre, puesto que el que se impugna no presenta esa falencia, en la forma dicha, y por cierto, la recurrente no logra demostrarlo.

26º) Que, luego, como es obvio, se requiere que haya una transgresión de alguna o varias reglas de la sana crítica, lo que la parte recurrente debe señalar en forma clara y precisa, esto es, si han sido las razones jurídicas, las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, cuestión que en el presente caso ocurre, porque la recurrente ha precisado que se han vulnerado las máximas de la experiencia. No obstante, no ha señalado cuales máximas de la experiencia se han transgredido, limitándose a señalar supuestas máximas que carecen de dicha calidad, ignorándose donde están recogidas o cual es la fuente de la que emanan las que señala como tales.

Sin perjuicio de lo anterior, el recurrente hace el ejercicio al revés, afirmando que es el fallo el que no se apega a las reglas de la sana crítica, pero sin lograr explicar la forma como las que invoca en este caso particular se ha visto alterada y, por lo mismo, no demuestra la transgresión.

Adicionalmente, el recurso incursiona en argumentos que dicen relación con otras causales, como omisión de análisis de determinada prueba e incluso repite argumentos entregados a raíz del primer motivo de anulación, todo lo cual es equivocado.

Sobre la base de lo dicho, el segundo motivo de nulidad entablado tampoco concurre en el presente caso.

27º) Que, a continuación y en subsidio, la recurrente ha invocado el motivo de nulidad de fondo o sustancial del artículo 477 del Código del Trabajo.

La causal de nulidad comprendida en el artículo 477, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. El propósito de dicha causal consiste en que la norma sea comprendida,



interpretada y aplicada de un modo acertado a los hechos que se han tenido por probados. Resulta inherente a la causal que quién la hace valer acepte los hechos asentados en el fallo, tal y como vienen establecidos, pues sus cuestionamientos están únicamente referidos al juzgamiento jurídico del asunto.

Es por ello que quien recurre debe indicar e identificar las normas legales lesionadas, y si la vulneración ha sido por errada interpretación, por aplicación equivocada o por no aplicación.

El último motivo de anulación también adolece de falencias, puesto que, anunciándose como una sola causal, en la práctica se trata de dos, puesto que mediante ella se abordan dos cuestiones totalmente diversas, una relativa a la transgresión del inciso 3° del artículo 211-C del Código del Trabajo, mencionándose además el artículo 493 y el artículo 168 inciso 6°, ambos del mismo texto legal.

Las primera norma dicen relación con la indagación interna que debe hacerse por un empleador a raíz de la detección de conductas de acoso sexual; la segunda con la carga probatoria en materia de tutela laboral y la última, a la aplicación del recargo a que se refiere el citado artículo 168.

Entonces, al tratarse de materias desvinculadas entre sí, como no sea en la materia final de que se trata, debieron presentarse en forma separada y, al no hacerse, se ha entendido por la jurisprudencia, cuando se presenta una situación semejante, que se trataría de dos causales conjuntas, con la consecuencia previamente consignada, en cuanto se deben acoger las dos, y si una se desestima, la otra debe correr la misma suerte, pues ninguna puede subsistir sola. En el presente caso ello es más claro, pues como se indicó, todas las infracciones que se denuncian, se hicieron bajo una misma causal.

Igualmente, debe ponerse de relieve que tampoco está claro si la infracción se ha producido por errónea interpretación o equivocada aplicación, pues se habla de interpretación incorrecta de las dos primeras normas legales invocadas, y de interpretación incorrecta del artículo 168 inciso 6°, pero en este último caso no se indica cual norma sobre interpretación legal se habría vulnerado, pues si se denuncia errada interpretación legal, ello se hace imperioso de analizar por el recurrente.

Igualmente, en relación a la primera norma, también se menciona por el recurrente que el sentenciador la ha interpretado erróneamente, exigiendo más requisitos que los señalados en la ley.



28º) Que, como se ve, el recurso está plagado de imperfecciones. Empero, en cuanto al artículo 211-C del Código Laboral, cuyo texto fue ya transcrito, si bien es cierto es mencionado en la sentencia, la discusión a su respecto no gira en torno a los requisitos que éste impone, sino a la falta de conocimiento sobre la regulación interna de la empresa demandada sobre la manera de investigar las denuncias relativas a conductas de acoso sexual, a la falta de prueba para establecer que el demandante fue informado en detalle el contenido de los hechos denunciados en su contra y que se le haya permitido rendir prueba para desvirtuar los reproches.

Por ende, el enfoque de la recurrente, en cuanto al señalado artículo 211-C es incompleto, ya que lo que el fallo ha cuestionado es la falta de comunicación al demandante, de los datos recogidos en la investigación interna.

De otro lado, el tribunal incorporó en la discusión jurídica los artículos 154 N°12 y 211-E del Código Laboral, los cuales no fueron impugnados de nulidad por la recurrente, por lo que esta Corte debe entender que ellos fueron correctamente aplicados y entendidos por la sentencia, por lo que no podría dejar de aplicarlos.

En consecuencia, no se ha comprobado la infracción del citado artículo 211-C, y además, aunque ello fuere efectivo, tal infracción carecería de influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, pues su mención no se acompañó de otras normas, cuya infracción se imputó a la empresa recurrente en la sentencia, y ésta nada dijo sobre el particular, en especial, sobre el artículo 154 N°12 ya citado, además del 211-E.

29º) Que, a continuación, la recurrente invoca la infracción del artículo 493 del Código del Trabajo, en cuanto exige que la denunciante acredite indicios suficientes de la vulneración alegada, señalando que de acuerdo con dicho precepto, no puede sino concluirse que esta exigencia legal no ha sido acreditada, lo que se desprende de la propia lectura del libelo, pues no incorpora ningún indicio de una envergadura tal que pueda llegar a constituir una vulneración de la garantía fundamental denunciada.

Agrega que apartándose de dicha norma, el tribunal impuso a su representada la inversión de la carga probatoria, sin que existieran indicios para ello y, luego de reproducir el motivo 12º del fallo, señala que “En ningún caso se trató de una investigación secreta o que no se respetara la bilateralidad del proceso, que sí sería vulneratoria de sus derechos.”

En resumen, la recurrente sitúa la infracción del artículo 493 ya



citado en un escenario de prueba, cuestión improcedente a raíz de una causal de anulación de fondo o sustancial, como lo es la que cobija el artículo 477 del Código Laboral, ya que la preceptiva sobre prueba es adjetiva, teniendo la naturaleza jurídica de ordenatoria litis y no decisoria litis.

Su conclusión final ratifica lo antes señalado, en cuanto a que “Ello no ocurre en el caso, pues mi representada obró con el convencimiento de fundar su medida disciplinaria en varios y reiterados hechos constatados internamente.”

Lo expresado implica dos cuestiones: que el reproche formulado se refiere a cuestiones probatorias, improcedentes de ser planteadas por esta causal, como se dijo, y que va contra los hechos de la causa, ya que el tribunal estimó exactamente lo contrario.

30º) Que, finalmente, la recurrente reclama “Recargo improcedente conforme al artículo 168 CT.” La recurrente dice que tal norma -que en su críptica descripción solo indica iniciales, debiendo esta Corte entender que se trata del Código del Trabajo, cuestión que tampoco debiera ser aceptable en un recurso de anulación, donde las referencias deben ser correctas, lo que importa evitar el uso de abreviaturas-, se habría interpretado incorrectamente, según se lee en el comienzo de la página 27. No obstante, no complementa su denuncia, con la indicación de la norma sobre interpretación legal que se habría infringido, de aquellas que contempla el Código Civil.

Mas lo anterior no es todo, pues la materia de que trata el recurso es específica y se refiere al inciso 6º del citado artículo, que como se ha visto, habría sido erróneamente interpretado por el tribunal, de acuerdo con el reproche del recurso.

Sin embargo, no puede haber yerro de derecho cuando el fallo no contiene ninguna discusión jurídica sobre determinado precepto, en este caso, el que ha invocado la parte recurrente.

La mención a la materia está en el motivo Décimo Cuarto, y es tangencial y rechaza no aplicar el recargo “cuando la empleadora haya investigado el acoso sexual como lo dispone la ley, situación que no se ha verificado en este caso.”

Eso es lo que dijo el tribunal, sin que hubiere mayor discusión jurídica sobre el particular, solo una cuestión de hecho, referida a la falta de prueba sobre la investigación interna.



De otro lado, el fallo, en el mismo motivo, mencionó el inciso 3° del artículo 489 del Código del ramo, en cuanto ordena efectuar el recargo del artículo 168 ya citado. Sin embargo, la recurrente no impugnó ninguna de estas dos normas, en cuanto ellas imponen la obligación del recargo, de tal modo que esta Corte debe entender que, para dicha litigante, ellas están correctamente aplicadas, motivo por el cual la sola invocación del inciso 6° del artículo 168 queda carente de todo sentido, además de la argumentación entregada por el tribunal para no liberarla del pago del recargo que se cuestiona, que es la correcta.

31°) Que, en consecuencia, el último motivo de nulidad no puede prosperar, y con ello se completa el análisis de todo el recurso, el cual, por las razones entregadas, debe ser desestimado.

Por estas consideraciones y en conformidad, asimismo, con lo que disponen los artículos 474, 477, 478, 479, 480 y 481 del Código del Trabajo, se declara que **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la abogada doña Carmina Asunción Vásquez Mejías, en representación de la demandada Inversiones Murano S.A., contra la sentencia pronunciada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con fecha dos de septiembre del año dos mil diecinueve.

Regístrese y comuníquese al tribunal de origen.

Redacción del Ministro Mario D. Rojas González.

No firma el ministro señor Poblete, por no estar en funciones.

No firma el abogado integrante señor Benítez, por no tener acceso remoto para hacerlo.

Rol N°2708-2019.



RZXLGYTXRJ

Proveído por el Señor Presidente de la Décima Sala de la C.A. de Santiago.

En Santiago, a veintidós de septiembre de dos mil veinte, 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 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>