

San Miguel, a dieciséis de diciembre de dos mil veintidós.

**Vistos:**

En estos antecedentes ingreso Corte N° 556-2022 Laboral, correspondiente a la causa RIT T-56-2022, RUC 22-4-0401526-9, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, caratulada “Hernández Romero con Municipalidad de San Bernardo”, por sentencia de veintitrés de septiembre de dos mil veintidós se rechazó, sin costas, la denuncia de tutela de derechos fundamentales deducida por don Dagoberto Hernández Romero en contra de la Municipalidad de San Bernardo.

En contra de este fallo la parte demandante dedujo recurso de nulidad, el que fundó en la causal del artículo 478 letra c), del Código del Trabajo, por ser necesaria, según afirma, la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal del grado.

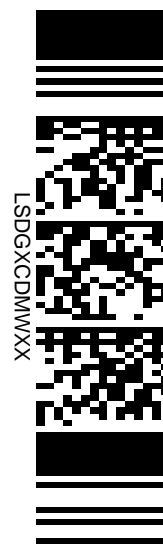
Por resolución de 20 de octubre pasado la Sala Tramitadora de esta Corte declaró admisible el recurso de nulidad, procediéndose a su vista el 9 de diciembre último ante la Primera Sala, oportunidad en que se escucharon los alegatos del abogado don Rodolfo Torrealba Eloy, en representación de la parte demandante.

**Con lo oído, relacionado y teniendo presente:**

**Primero:** Que la defensa del actor invoca la causal de nulidad contemplada en el artículo 478, letra c), del Código del Trabajo, basada en que resulta necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos asentados por el fallo.

Sostiene que, en efecto, la sentencia impugnada concluye que no hubo pruebas de vulneración de derechos fundamentales ni indicios de tal transgresión, añadiendo que, aun de estimar que medió alguna contravención, existen razones suficientes que explican la proporcionalidad de los actos del empleador.

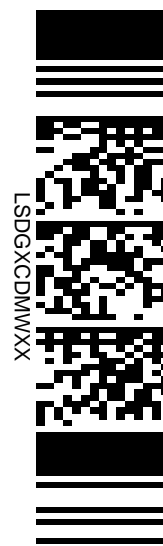
Explica que las conductas atentatorias denunciadas consisten, por una parte, en la publicación, efectuada por la demandada en dos ocasiones, en la red



social Facebook, de la denuncia interpuesta en contra del demandante, indicando el motivo en que se basa y el cargo que el actor detentaba en esa entidad edilicia, esto es, Director jurídico, y, por otro lado, en la prolongada extensión del sumario administrativo llevado en su contra. Al respecto señala que, a juicio del fallador, las publicaciones no constituyen tales indicios, pues no indican el nombre de la persona investigada y, además, porque no se probó que el nombre del actor, como director jurídico, estuviese disponible para el público en la página web municipal.

Expuesto lo anterior explica que su parte pretende que se modifique la mentada calificación jurídica, esto es, que los hechos sentados en autos no constituyen vulneración de las garantías fundamentales del actor o indicio de la misma. En este sentido detalla, como hechos de la causa, que se presentó una denuncia en contra del actor por presunto acoso y persecución laboral y acoso sexual; que se inició un sumario administrativo en su contra y fue suspendido de sus funciones a contar del 7 de marzo de 2022 y que se efectuaron dos publicaciones en la red social Facebook, los días 5 y 7 de marzo de este año sobre este hecho. Enseguida reproduce el contenido de estas últimas, destacando que en la primera se informaba de la presentación de una denuncia de acoso laboral y sexual en contra del actual director jurídico del municipio y que comenzó un sumario administrativo, mientras que la segunda refería que la fiscal dispuso la suspensión preventiva del sumariado, recalcando que en ambas el municipio manifestó su apoyo a la víctima, añadiendo que no se permitiría maltrato alguno y que se erradicarían las conductas machistas y patriarcales que afecten la integridad de las mujeres.

Luego acusa que el juzgador yerra al concluir que las publicaciones no constituyen siquiera indicios de la vulneración denunciada, pues, aunque no indican el nombre de la persona investigada, singularizan su cargo, el que es único y exclusivo en la Municipalidad, lo que permitía identificar fácilmente al actor considerando que, al mes de marzo de 2022, dicho empleo sólo era servido por su parte. Por otro lado, asevera que el fallador también se equivoca al concluir que está justificada la realización de las publicaciones, puesto que, según afirma, tal



aseveración descansa en un hecho no acreditado, cual es el supuesto conocimiento generalizado de la denuncia en la Municipalidad.

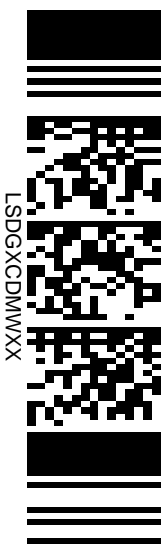
Luego refuta el último argumento que el fallador esgrime, referido a la falta de control que tiene el municipio sobre los comentarios efectuados en ambas publicaciones por miembros de la comunidad, pues, según arguye, aun cuando la Municipalidad comunicó la existencia de la denuncia por un supuesto acoso sexual, que innecesariamente reiteró dicha publicación y que en tales comunicaciones aludió a supuestas conductas machistas y patriarcales, el fallo estima que esos comentarios no son de responsabilidad de la demandada, sin advertir que en el escenario creado por ella era esperable que se presentaran tales reacciones, motivo por el cual debió haber actuado con prudencia.

Así las cosas, el recurrente afirma que la calificación jurídica de los hechos es errada y solicita, en consecuencia, que la misma sea modificada, puesto que las publicaciones de que se trata constituyen una efectiva vulneración de las garantías fundamentales de no discriminación y la honra de su representado o, al menos, configuran indicios de la misma y termina solicitando que se invalide la sentencia definitiva y se dicte una de reemplazo que, alterando la calificación jurídica de los hechos realizada por el tribunal, acoja la acción deducida y declare que la denunciada ha vulnerado las garantías fundamentales de su parte en el contexto de la relación laboral que los vincula, condenándola al pago de las indemnizaciones pedidas, con costas.

**Segundo:** Que la sentencia impugnada dio por establecidos, como hechos no controvertidos, los siguientes:

1. Existencia de vinculación administrativa entre las partes desde el 2 de enero de 2022.
2. El denunciante ingresó a la planta municipal en un cargo de confianza de la planta directiva, grado 5°, para desempeñar el cargo de Director Jurídico.
3. La denunciada abrió un sumario administrativo en contra del denunciante.

Asimismo, el juzgador tuvo por demostradas las circunstancias fácticas que se indican a continuación:



A.- El 5 de marzo de 2022 se efectuó una publicación en la cuenta oficial de la Municipalidad de San Bernardo en Facebook que señala: “En el marco de la construcción de un municipio que resguarda la dignidad de las personas y que se ha comprometido con una gestión transversal en materia de género, queremos Informar a la comunidad sanbernardina lo siguiente:

- El viernes 4 de marzo la alcaldía fue notificada sobre una denuncia de acoso sexual y maltrato laboral en contra del actual director jurídico del municipio. De inmediato el alcalde Christopher White Instruyó activar el protocolo definido en el Manual de Acoso Sexual y Laboral, que recientemente fue decretado por esta administración Se inició el sumario correspondiente contra el denunciado y se designó una fiscal, quien a partir de este lunes se pronunciará respecto a las medidas administrativas necesarias para el resguardo de la denunciante.

- Como municipio, nuestro apoyo está con la víctima y el resguardo de sus derechos. No permitiremos maltrato de ningún tipo en esta gestión municipal y trabajaremos incansablemente en erradicar conductas machistas y patriarcales que afecten la integridad de las mujeres.

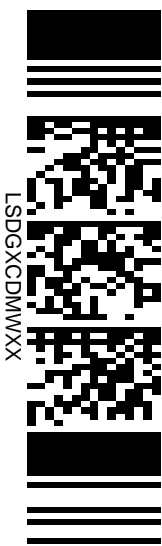
- Condenamos de manera categórica todos los tipos de violencia y mantendremos una posición estricta frente a cualquier agresor, sea quien sea”.

B.- El 7 de marzo de este año se verificó una segunda publicación en las redes sociales del municipio, en cuyo texto se lee: “Como es de público conocimiento, el viernes 4 de marzo fue recepcionada una denuncia de acoso sexual y maltrato laboral en contra del actual director jurídico del municipio, frente a lo cual el alcalde Christopher White instruyó activar el protocolo definido en el Manual de Acoso Sexual y Laboral e iniciar el sumario correspondiente contra el denunciado, designando una fiscal para instruir dicho procedimiento disciplinario.

Al respecto, informamos lo siguiente:

- En el marco de sus atribuciones legales, la fiscal ha determinado aplicar la medida de suspensión preventiva a la persona sumariada, la que rige a contar de este lunes 07 de marzo.

- Lo anterior no constituye un prejujuamiento sino que busca dar protección a la denunciante sin afectar el derecho al debido proceso del denunciado.



- Mantenemos nuestro apoyo a la víctima y reiteramos que en esta administración municipal no toleraremos maltratos. Trabajaremos junto a la comunidad funcionaria para erradicar todo tipo de situaciones que afecten la dignidad de las trabajadoras y trabajadores de esta institución”.

C.- El sumario administrativo seguido contra el actor aún se encontraba abierto a la fecha de presentación de la denuncia de autos, esto es, al 11 de mayo de 2022, debido a prórrogas acordadas por el municipio.

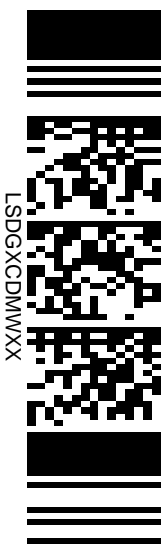
D.- El actor presenta una carrera profesional y académica de 19 años.

E.- La relación estatutaria que vinculaba a las partes terminó, como se desprende del Decreto Alcaldicio N 887, en el que se lee que el alcalde declaró vacante el cargo servido por el denunciante desde el 29 de marzo de 2022.

**Tercero:** Que al comenzar el examen de la causal esgrimida se hace necesario recordar que, como se dijo, el sentenciador dejó asentado que no se probó la vulneración de derechos fundamentales denunciada, que no existen indicios de transgresión de tales derechos y que, aun de estimar que las publicaciones realizadas el 5 y el 7 de marzo podrían constituir tal indicio, median razones suficientes que explican la proporcionalidad de los actos del empleador.

Para arribar a dicha convicción el juzgador tuvo presente, en primer lugar, que las mentadas publicaciones no configuran siquiera indicios de la vulneración denunciada puesto que no indican el nombre de la persona investigada, sino sólo la función que cumple, sin perjuicio de que el actor no demostró que su nombre, como director jurídico, estuviese disponible a través de la página web de la Municipalidad. Más aun, el fallador estimó que tales comunicaciones responden a un deber público de información que pesa sobre el municipio respecto de la ciudadanía, considerando que la denunciada se encuentra encabezada por una autoridad democráticamente electa y que el actor era un funcionario de exclusiva confianza del alcalde, de lo que deduce que existía una necesidad de informar a esa misma comunidad de las acciones del denunciante, dado el carácter de su empleo.

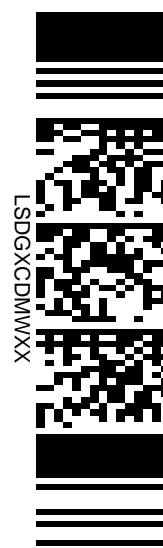
A lo dicho el magistrado del mérito añade que, incluso de estimar que las publicaciones en comento constituyen los mentados indicios de transgresión,



median justificaciones bastantes que explican su realización, al tenor del artículo 493 del Código del Trabajo, considerando que la denuncia que dio origen a las publicaciones de autos había alcanzado publicidad y conocimiento generalizado en la municipalidad y, además, porque tratándose de una posible trasgresión de derechos fundamentales de una trabajadora del municipio, resultaba razonable que la denunciada informara de esta situación a la comunidad, a fin de aclarar cualquier rumor. A ello añade la relevancia que en esta materia adquiere la línea política adoptada por la Municipalidad, en orden a respaldar y difundir los derechos de la mujer, pues ella le obliga a aclarar hechos como el de marras. Conforme a ello, el juez concluye que la empleadora obró de manera razonable y proporcionada al informar a la comunidad de un hecho relevante como el de autos, a la vez que destaca que, a su juicio, las afirmaciones de proscripción del maltrato y la violencia patriarcal, contenidas en las publicaciones, son generales y no están dirigidas al actor, sin perjuicio de que los comentarios efectuados por usuarios de la red social no son imputables a la demandada.

**Cuarto:** Al tenor de los antecedentes expuestos y de los fundamentos del arbitrio en análisis, la resolución del asunto sometido al conocimiento de esta Corte supone determinar si los hechos probados en autos, cuyo establecimiento no ha sido puesto en tela de juicio por el recurrente, vulneran los derechos fundamentales invocados por el actor en su denuncia o si, al menos, constituyen indicios de tal transgresión.

**Quinto:** Para resolver es útil recordar, entonces, que el artículo 485 del Código del Trabajo preceptúa, en sus incisos 1° y 3°, que: *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso*



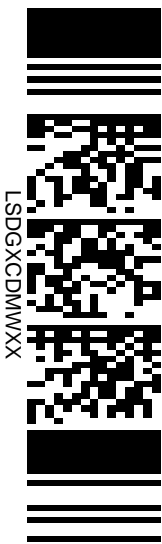
*cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.*

*[...]*

*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.*

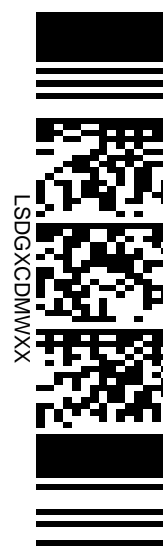
A su turno, el artículo 493 del mismo cuerpo legal prescribe que: “*Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.*

**Sexto:** Asentado lo anterior cabe consignar que, si bien la regla general en materia de distribución del onus probandi, extraída del artículo 1698 del Código Civil, explica que la carga procesal de acreditar los hechos que se alegan corresponde al litigante que los asevera o, dicho de otra manera, que la asignación de la carga de la prueba se regula, de modo general, distribuyéndola conforme a las pretensiones de cada una de las partes, en el caso en examen la regla transcrita más arriba dispone que, cuando de los antecedentes aportados por el 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, de lo que se sigue que en la especie el legislador ha previsto una suerte de reducción probatoria en beneficio del actor, pues, si las referencias y datos que aporta son de tal entidad que permiten al juez desprender indicios y, con ellos, concluir que se produjo una efectiva vulneración de derechos fundamentales, recae sobre el



denunciado la carga de explicar su proceder y de justificar suficientemente en forma objetiva y razonable las medidas que adoptó y su proporcionalidad.

Al respecto cabe destacar que, sobre esta materia, la doctrina ha explicado que *“la naturaleza de la reducción probatoria [...] no se trataría de un riguroso caso de inversión de la carga formal de la prueba [...] En efecto, no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, en rigor, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 CC [...] Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso, y sólo en ese caso, podrá aprovecharse el trabajador de la regla prevista en el artículo 493 C.Trab., en virtud de la cual corresponde al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables”*, añadiendo que la regla del citado artículo 493 *“altera o modifica, en razón de dar tutela efectiva a los derechos fundamentales del trabajador, la denominada carga material de la prueba, esto es, la distribución del costo del hecho que ha quedado inciertamente determinado por los medios de fijación o de prueba que han operado en la etapa probatoria del procedimiento de tutela [...] Y explicada así, la regla del 493 C.Trab., no corresponde en sentido estricto a una regla de la etapa probatoria, sino a una regla de juicio, esto es, una regla que opera cuando el juez, al momento de dictar la sentencia, debe resolver quién debe soportar el costo del hecho que en el proceso no ha quedado plenamente acreditado, pero de cuya ocurrencia, por la presencia de indicios al respecto, se guarda razonable duda. En este caso, el hecho cuya razonable duda queda en el proceso -que no es sino el hecho de haber ocurrido la conducta lesiva de derechos fundamentales- afectará, a diferencia de la pauta distributiva normal de un proceso judicial, al demandado, quien sabe desde el inicio del proceso que en la acción de tutela existe, por expresa disposición legal, una distribución alterada de la carga material del costo probatorio [...] No se trata, en fin, de una presunción judicial -que nazca por decisión del juez de la causa- sino una regla*





*legal de distribución del costo o sacrificio probatorio, que como tal debe entenderse conocida por las partes, como cualquier otra regla de derecho” (Ugarte Cataldo, José Luis. “Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba”, en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII Valparaíso, Chile, 2do Semestre de 2009, pp. 219-223).*

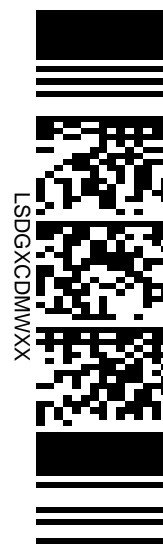
**Séptimo:** En ese entendido, aparece con nitidez que el juzgador del grado yerra al establecer que las publicaciones acreditadas en el proceso, cuyo establecimiento no ha sido puesto en duda, “no constituyen ni siquiera indicios de vulneración de derechos fundamentales”.

En efecto, el citado artículo 493 estatuye que, si de los “*antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales*”, corresponde entonces al denunciado “*explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”.

En consecuencia, el actor no se encuentra sujeto a la exigencia de rendir plena prueba para demostrar la ocurrencia de la mentada transgresión, sino que le basta con aportar “indicios suficientes” de la misma. Tales indicios, como señala la doctrina, “*dicen relación con ‘hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales’*” o, dicho de otro modo, ha de probar la existencia de “*hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva*”, evento en el cual el “*empleador debe aportar la prueba que acredite que la conducta denunciada obedece a motivos razonables y que la misma no dice relación con la vulneración de derechos fundamentales del trabajador*” (obra citada, pp. 223 y 225).

**Octavo:** En esa perspectiva, el atento examen de los hechos asentados en la causa permite concluir, a diferencia de lo establecido por el sr. juez del grado, que la prueba aportada por el denunciante constituye, cuando menos, “*indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales*” denunciada en autos.

Así, ha resultado demostrado que el 5 de marzo de 2022 la Municipalidad de San Bernardo publicó en su página de Facebook una comunicación al público



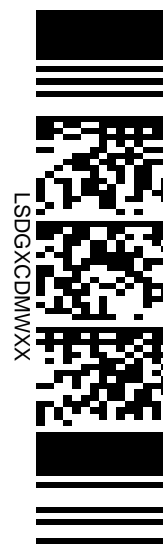
en general indicando que se había presentado *“una denuncia de acoso sexual y maltrato laboral en contra del actual director jurídico del municipio”*, mientras que el día 7 siguiente se verificó una segunda publicación en dicha red social, en la que se reitera lo dicho respecto de la *“denuncia de acoso sexual y maltrato laboral en contra del actual director jurídico del municipio”*, agregando que la fiscal que instruye el sumario administrativo respectivo *“ha determinado aplicar la medida de suspensión preventiva a la persona sumariada”*, medida que, según se resalta, *“no constituye un prejuizgamiento sino que busca dar protección a la denunciante”*.

Las publicaciones fueron acompañadas de sendas declaraciones de apoyo a la “víctima” y de rechazo a “maltratos”.

Como se advierte de su sola lectura las mentadas comunicaciones, si bien no individualizan con su nombre y apellido al funcionario investigado, entregan antecedentes suficientes que permiten su fácil identificación, considerando, por una parte, que el cargo de director jurídico del municipio es servido sólo por una persona y, por otra, los deberes de transparencia activa y pasiva que recaen sobre el municipio y que incluyen, sin duda, la obligación de poner a disposición del público, al menos, la identidad de sus dependientes, incluyendo a su personal directivo.

Así las cosas, las referidas comunicaciones configuran, como resulta evidente, los indicios suficientes exigidos por el legislador en este ámbito, puesto que en ellas no sólo se informa de la denuncia, sino que se indica la materia sobre la que versa, se señala al funcionario específico que está siendo investigado (pues, como ya se resaltó, el cargo de Director Jurídico es ocupado únicamente por una persona), se da cuenta del inicio de una investigación y, más adelante, se añade que el denunciado ha sido suspendido de sus funciones de manera preventiva, a fin de “dar protección a la denunciante”, sin perjuicio de incluir en ambas declaraciones de apoyo a la “víctima” y de rechazo a “maltratos”.

En consecuencia, la mera omisión del nombre del funcionario acusado en las citadas comunicaciones efectuadas en redes sociales no permite descartar que el actor haya probado en estos autos la concurrencia de los “indicios suficientes” que prevé la ley, contexto en el cual ha correspondido a la Municipalidad de San



Bernardo *“explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

**Noveno:** Sobre este último particular cabe consignar que tampoco resultan atendibles las razones en cuya virtud el juzgador del grado entiende justificadas las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

En efecto, aun cuando es cierto que la Municipalidad corresponde a *“un órgano público liderado por una autoridad democráticamente electa que debe responder de sus actos y de las personas bajo su confianza”*, ello no supone como una consecuencia necesaria que, una vez conocida la presentación de una denuncia como la descrita, la autoridad deba, si decide divulgar tal información, incluir los datos necesarios para individualizar al denunciado.

Una cuidadosa reflexión en torno a esta materia pone de relieve que no existe necesidad alguna de difundir este último aspecto, considerando que se trata de una investigación recién comenzada y, especialmente, que el inciso 2° del artículo 135 de la Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, previene que: *“El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asumiere su defensa”*.

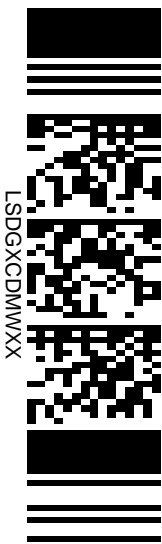
**Décimo:** Como se observa, la tensión que se produce entre el deber de transparencia del órgano público y el resguardo de los derechos fundamentales de sus trabajadores no se puede resolver en beneficio sólo de aquél, no sólo porque un precepto legal obliga a mantener en completo secreto la investigación hasta la formulación de cargos, etapa que en la especie no se había alcanzado al 7 de marzo de 2022 y, mucho menos, al 5 de ese mismo mes, sino porque, además, una divulgación como la que se critica en esta causa puede suponer la transgresión del derecho garantizado por el constituyente en el N° 4 del artículo 19 de la Carta Fundamental, que exige el *“respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales”*.

Acerca de este extremo la Excma. Corte Suprema ha dicho, por ejemplo, que *“en la especie se produce una colisión entre dos garantías constitucionales, a*



saber, entre el derecho a la honra y al de la libertad de expresión, las que deben ser debidamente ponderadas. Sobre el particular conviene tener presente que dentro del derecho a la honra se encuentra consagrado también el derecho al buen nombre, consistente en el concepto que del individuo tienen los demás miembros de la sociedad en relación con su comportamiento, honestidad, decoro, calidades, condiciones humanas y profesionales, derecho personalísimo que puede verse afectado cuando –como en el caso de autos-, se publican en una red social afirmaciones que producen descrédito a su respecto, que distorsionan el concepto público que se tiene del individuo y que, por lo tanto, tienden a socavar el prestigio y la confianza de los que disfruta en el entorno social en cuyo medio actúa. Décimo: Que aunque la libertad de expresión ha sido fundamental en el imaginario mundo de la comunicación en el ciber espacio, la experiencia ha demostrado que en los entornos de comunicación virtual ella puede entrar en conflicto con otras libertades individuales, como son por ejemplo el derecho al buen nombre, cuando este es vulnerado con una afirmación deshonrosa publicada en un grupo, frente a la cual la persona tiene limitadas posibilidades de exigir y lograr una pronta corrección. Undécimo: Que conforme a lo anteriormente razonado, la libertad de expresión no tiene un carácter absoluto y, por cierto, queda limitada por el derecho al buen nombre que le asiste a los afectados por las expresiones deshonrosas que se han vertido en una red social pública. Duodécimo: Que, en consecuencia, sólo cabe concluir que las expresiones vertidas por la recurrida, por medio de las redes sociales, sin otorgar una posibilidad de respuesta o de contra argumentación de la contraria, afectan la honra de quien es sindicado como autor de un delito sexual, cuestión que en el caso concreto importa un menoscabo a la honra de la persona del actor” (Sentencia dictada con fecha 5 de septiembre de 2022, en autos rol N° 67.525-2022).

**Décimo primero:** En las anotadas condiciones forzoso es concluir que en el caso en examen efectivamente se ha producido una afectación de los derechos fundamentales del trabajador denunciante, en particular de aquel previsto en el N° 4 del artículo 19 de la Carta Fundamental, con ocasión de la relación laboral que lo



vinculó con la denunciada y como resultado del ejercicio de las facultades de la empleadora, pues, como consecuencia de este último, la actuación reprochada limitó el pleno ejercicio de la garantía descrita sin justificación suficiente, en forma desproporcionada y sin respeto a su contenido esencial.

**Décimo segundo:** En consecuencia, el fallo atacado no ha dado debido acatamiento a la exigencia establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo, incurriendo, en consecuencia, en el vicio denunciado por la parte recurrente, esto es, en aquel previsto en la letra c) del artículo 478 del señalado cuerpo legal, consistente en una errada calificación jurídica de los hechos, razón que se estima suficiente para invalidar la sentencia en revisión, toda vez que el juzgador, basado exclusivamente en esa equivocada calificación, desestimó la ocurrencia de la vulneración de garantías fundamentales del actor denunciada en autos, defecto que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en la medida que una acertada categorización de los hechos establecidos en autos habría permitido al juzgador estimar que en la especie concurren los supuestos previstos en el artículo 485 del citado Código y que, por consiguiente, la acción deducida debía ser acogida.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474, 477 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante con fecha cinco de octubre de dos mil veintidós y, en consecuencia, **se anula** la sentencia definitiva de veintitrés de septiembre del año en curso, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo en causa RIT T-56-2022, RUC 22-4-0401526-9, la que es reemplazada por la que se dicta, en forma separada, a continuación.

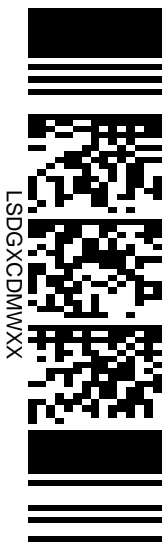
Regístrese.

Redacción del ministro señor Danilo Quezada Rojas.

**N° 556-2022 LABORAL.**

Pronunciada por la Primera Sala integrada por los Primera Sala presidida por el ministro señor Danilo Quezada Rojas e integrada con el fiscal judicial señor Jaime Salas Astráin y el abogado integrante señor Adelio Misseroni Raddatz.

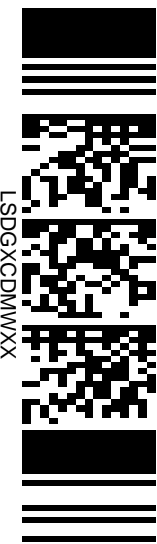




LSDGXCDMXX

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel integrada por Ministro Edwin Danilo Quezada R., Fiscal Judicial Jaime Ivan Salas A. y Abogado Integrante Adelio Misseroni R. San Miguel, dieciséis de diciembre de dos mil veintidós.

En San Miguel, a dieciséis de diciembre de dos mil veintidós, 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 11 de Septiembre de 2022, 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>.