

Puerto Montt, veintisiete de agosto de dos mil veinte

Vistos:

En autos Rit T-63-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, caratulados “Abello con Patagonia College”, en procedimiento de tutela de derechos fundamentales por vulneración con ocasión del despido, demanda de cobro de prestaciones laborales, Rol Corte nº 116-2020, la parte demandada representada por el abogado Daniel Rehbein Bittner, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva pronunciada con fecha 13 de marzo de 2020 que acogió la denuncia de tutela laboral.

Esgrime como causal principal de nulidad la establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, haberse pronunciado el fallo con infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al respecto sostiene que obraría en contra del principio de razón suficiente que toda la comunidad supiera de la orientación sexual del demandante para luego despedirlo por ese mismo motivo a final de año. Agrega que el antecedente en que sostiene su conclusión fáctica la sentenciadora, sería un testimonio que se habría generado en base a rumores y lenguaje no verbal, por lo que no sería suficiente para generar el nivel de convicción suficiente.

Por otra parte, señala que no resulta acorde a las máximas de la experiencia que el demandante haya concurrido a 4 médicos distintos en idéntica fecha para obtener el mismo diagnóstico, y al mismo tiempo se vulneraría el principio de razón suficiente por cuanto el fallo se habría desentendido de analizar los antecedentes médicos pretéritos del actor que revelarían que su cuadro sintomático sería previo al despido.

Finalmente, sostiene que la decisión de su representado de no renovar el contrato al vencimiento del mismo, es un hecho objetivo que no requiere cumplimiento de las formalidades del despido, y que sostener lo contrario supone una limitación de su derecho de dirección de organización empresarial.

Señala que lo anterior influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que de haber aplicado los principios que informan el sistema de sana crítica, la



sentenciadora habría estimado que la prueba aportada “permite establecer los parámetros exigidos para configurar una vulneración de derechos fundamentales por criterios discriminatorios” (sic).

En subsidio, interpone la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, es decir, cuando la sentencia se hubiera dictado con infracción de ley que hubiera influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, específicamente en relación con las normas contenidas en el artículo 489 y 493 del Código del Trabajo.

Al respecto refiere que en el caso de tutela laboral no correspondería la indemnización de daño moral, toda vez que no se encuentra contemplada dentro del catálogo taxativo del artículo 489 del Código del Trabajo, que establecería un mínimo y máximo de tarificación de daños patrimoniales y extrapatrimoniales.

Sostiene que lo anterior influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que de haber aplicado correctamente la normativa invocada, no se habría accedido a la petición de indemnización por daño moral.

Dado lo anterior, solicita que se acoja el presente recurso por su causal principal o subsidiaria, anulando la sentencia en alzada, procediendo a dictar sentencia de reemplazo que rechace íntegramente la demanda interpuesta por la contraria o, en aquella parte que otorgó indemnización de perjuicios por daño moral.

La vista del recurso de nulidad se efectuó en la audiencia del día 20 de agosto de 2020 con la comparecencia de ambas partes.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el primer capítulo de nulidad denunciado por el demandado, y que es objeto análisis, recae en la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, haberse pronunciado el fallo con infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Sostiene que el fallo en alzada incurre en una flagrante vulneración a los principios de la lógica, en específico a las reglas de no contradicción y de razón suficiente, en virtud de la cual una cosa existe por una causa capaz de justificar su existencia; además de las máximas de la experiencia. Al respecto, sostiene que obraría en contra del principio de razón suficiente que toda la comunidad supiera de la orientación sexual del demandante para luego



despedirlo por ese mismo motivo a final de año. Por lo demás, afirma que el antecedente en que sostiene su conclusión fáctica la sentenciadora, sería un testimonio que se habría generado en base a rumores y lenguaje no verbal, por lo que no sería suficiente para generar el nivel de convicción suficiente. Agrega que va contra las reglas de la vida que los testigos Claudia Castillo y Patricia Barría pese a su lazo de amistad con el actor y que mantenían contacto con este no le hayan expresado el verdadero motivo de su despido. Por otra parte, señala que no resulta acorde a las máximas de la experiencia que el demandante haya concurrido a 4 médicos distintos en idéntica fecha para obtener el mismo diagnóstico, y al mismo tiempo se vulneraría el principio de razón suficiente por cuanto el fallo se habría desentendido de analizar los antecedentes médicos pretéritos del actor que revelarían que el cuadro sintomático del actor sería previo al despido. Finalmente, sostiene que la decisión de su representado de no renovar el contrato al vencimiento del mismo, es un hecho objetivo que no requiere el cumplimiento de las formalidades del despido, y que sostener lo contrario supone una limitación de su derecho de dirección de organización empresarial. Señala que lo anterior influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que de haber aplicado los principios que informan el sistema de sana crítica, la sentenciadora habría estimado que la prueba aportada “permite establecer los parámetros exigidos para configurar una vulneración de derechos fundamentales por criterios discriminatorios” (sic).

SEGUNDO: Que el artículo 456 del Código del trabajo consagra el sistema de valoración de la prueba de la crítica razonada, es decir, que el sentenciador debe fundar en un razonamiento lógico la forma en que ha valorado la prueba, y que en el caso de una sentencia estimatoria debe ser apta para justificar racionalmente la acción intentada. En razón de lo anterior, el sentenciador apreciará la prueba con libertad, pero no podrá contradecir los principios de la lógica, las máximas de las experiencias y los conocimientos científicamente afianzados. De modo que al consagrarse el sistema de valoración de la prueba de la crítica razonada, el sentenciador debe fundar en un razonamiento lógico la forma en que ha valorado la prueba y, en ese sentido, la causal de nulidad



invocada otorga al tribunal ad quem la facultad de revisar si este razonamiento se ha formado en base a la lógica, las máximas de la experiencia y los principios científicamente afianzados.

TERCERO: Que el fallo impugnado en su considerandos 4º y 5º enuncia la prueba del actor y de la demandada; en el 6º señala los hechos establecidos de acuerdo a la valoración de los medios de prueba que detalla; en el 9º establece indicios suficientes de que con ocasión del despido, se ha producido una vulneración del derecho del demandante a la no discriminación por su orientación sexual; y, en los 10º a 14º determina que el demandado no logró justificar, por una parte, que el despido no fuera vulneratorio y que obedeciere a la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo. Por otra parte, tampoco acreditó el demandado que la no renovación del contrato del demandante obedeciera a una reestructuración del departamento de lenguaje.

La sentenciadora en su análisis expresa los antecedentes de hecho y de derecho en que justifica cada una de las premisas y conclusiones a las que arriba. A lo cual, como se indicó, se suma el análisis de los indicios, de modo que existe un razonamiento judicial reproducible. Una cuestión distinta y que escapa al presente recurso es que no se comparta la ponderación de la prueba, cuestión ajena al presente medio impugnatorio al ser de derecho estricto. De los considerandos referidos es posible advertir sin ninguna dificultad que en ellos se contiene un estudio detallado de los medios de prueba y su correspondiente valorización, dando así cumplimiento a las prescripciones del artículo 456 del Código del Trabajo, permitiéndoles de este modo al sentenciador dar por probados los hechos en que se sustenta la acción.

CUARTO: Que, a mayor abundamiento, es necesario hacer referencia a los reproches que el recurrente realiza al fallo en alzada y que vulnerarían la sana crítica, a saber: a).- que no es lógico que toda la comunidad supiera de la orientación sexual del demandante para luego despedirlo por ese mismo motivo a final de año; b).- que va contra las reglas de la vida que los testigos Claudia Castillo y Patricia Barría pese a su lazo de amistad con el actor y que mantenían



FPXBGKXSSX

contacto con este no le hayan expresado inmediatamente el verdadero motivo de su despido; c).- que la declaración de doña Patricia Barría, que sirve como base para tener por reconocido la expresión «...él no se cuidó, porque anduvo por el centro de la ciudad de la mano con su pareja y también lo vieron en un antro gay en Angelmó...», sólo se basa en su percepción del silencio del don Luis Águila; y, d).- que no resulta acorde a las máximas de la experiencia que el demandante haya concurrido a 4 médicos distintos en idéntica fecha para obtener el mismo diagnóstico, y al mismo tiempo se vulneraría el principio de razón suficiente por cuanto el fallo se habría desentendido de analizar los antecedentes médicos pretéritos del actor que revelarían que el cuadro sintomático del actor sería previo al despido.

QUINTO: Que en cuanto al primer reproche, que no es lógico que toda la comunidad supiera de la orientación sexual del demandante para luego despedirlo por ese mismo motivo a final de año, cabe precisar que no ha sido discutida la orientación sexual del actor ni el conocimiento que de ella tuviera el empleador, sino que el reproche consistiría en las manifestaciones públicas de esa orientación. De este modo es coherente que el empleador, teniendo conocimiento de la orientación sexual del actor, haya tomado la decisión de no renovación con ocasión de las manifestaciones de esta y, en consecuencia, no se observa la contradicción lógica que pretende el recurrente. Más aun cuando en el fallo, en su considerando 6º N° 14, tiene como hecho establecido que la profesora doña Patricia Barría se reunió con el director don Luis Águila y este le señaló, con relación al despido del actor, que «él no se cuidó, porque anduvo por el centro de la ciudad de la mano con su pareja y también lo vieron en un antro gay en Angelmó».

SEXTO: Que en cuanto al segundo reproche, esto es, que va contra las reglas de la vida que los testigos Claudia Castillo y Patricia Barría pese a su lazo de amistad con el actor y que mantenían contacto con este no le hayan expresado inmediatamente el verdadero motivo de su despido. El actor no explica por qué esta sería una regla de la vida, esto es, que amigos se cuentan todo y de forma inmediata. Esta falta de justificación cobra mayor relevancia si se considera que



ambas testigos mantenían su relación laboral con el demandado y pudieran querer evitar alguna consecuencia adversa en ese aspecto.

SÉPTIMO: Que en cuanto al tercer reproche, en orden a que la declaración de doña Patricia Barría, que sirve como base para tener por reconocida la expresión «...él no se cuidó, porque anduvo por el centro de la ciudad de la mano con su pareja y también lo vieron en un antro gay en Angelmó...», solo se basa en su percepción del silencio de Luis Águila. Al respecto debe indicarse que escuchado el audio de la testigo en el juicio, a partir del minuto 12:45, se aprecia que esta relata que el director del establecimiento le dijo expresamente esa frase. La interpretación que la testigo realiza de Águila es con relación a quién lo habría visto, y ante la pregunta de ella en cuanto a si había sido un sostenedor es que se produce el mencionado silencio. Así resulta incorrecta la afirmación del recurrente.

OCTAVO: Que en cuanto al cuarto reproche, que no resulta acorde a las máximas de la experiencia que el demandante haya concurrido a 4 médicos distintos en idéntica fecha para obtener el mismo diagnóstico, y al mismo tiempo se vulneraría el principio de razón suficiente por cuanto el fallo se habría desentendido de analizar los antecedentes médicos pretéritos del actor que revelarían que el cuadro sintomático del actor sería previo al despido. En este sentido debe señalarse que independiente de patologías anteriores que pudiera tener el actor, los testigos Miguel Guelet, Claudia Castillo y doña Patricia Barría relataron los efectos emocionales adversos que provocó en el actor su despido vulneratorio. Lo que es corroborado por el perito psicólogo don Diego Quijada, el que además establece el nexo causal entre los padecimientos psíquicos del demandante y el despido vulneratorio. De lo anterior resulta que existen suficientes antecedentes para justificar las conclusiones del fallo y lo que hace el recurrente es tener una ponderación distinta de las pruebas, lo que es ajeno a este recurso de derecho estricto.

NOVENO: Que además la prueba debe analizarse en su conjunto como lo hace la juez a quo y además no puede perderse de vista que la demandada no efectuó la reestructuración del departamento de lenguaje en que fundaba el



despido, lo que unido a la circunstancia de tener el actor una buena evaluación de su desempeño docente, y ninguna anotación, refuerza el carácter vulneratorio de su despido. De ello aparece que la sentencia contiene un análisis razonado de los indicios, de hechos acreditados y de por qué el despido fue vulneratorio,

DÉCIMO: Que conforme a lo expresado precedentemente el fallo impugnado detalla las razones por las que acoge la acción intentada, de modo que las conclusiones a las que arriban la sentenciadora están justificadas y, por lo mismo, se cumple con el principio de razón suficiente, en la medida que estas no son el resultado del capricho sino de un razonamiento judicial reproducible, siendo una cuestión distinta que no sean compartidas por la defensa. De este modo el fallo se ha hecho cargo razonablemente de las cuestiones principales con relación a la acción de tutela, en el estándar que la Excma. Corte Suprema ha establecido, en recurso de nulidad penal rol N° 4554-2014, esto es, que «la carga que grava a los jueces en orden a analizar toda la prueba tiene ese sentido: velar porque la decisión jurisdiccional obedezca a una operación racional, motivada en elementos de prueba legítimos que justifiquen racionalmente sus afirmaciones. Tal sistema, en todo caso, no puede llevar al extremo de pretender el análisis de todas y cada una de las afirmaciones vertidas por los declarantes en el juicio, por cuanto ello significaría imponer a los jueces una carga imposible de satisfacer: sólo se busca garantizar la exposición de razones en la construcción de las premisas que sustentan el establecimiento de los hechos de la causa», lo que, como se explicó aquí, se ha cumplido.

DÉCIMO PRIMERO: Que así las cosas, estos sentenciadores no advierten la concurrencia de la causal de nulidad invocada por la recurrente; la sentenciadora de primer grado ha expresado latamente las razones en cuya virtud resolvió la denuncia sometida a su conocimiento, ha apreciado las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica tomando en consideración su multiplicidad, precisión, concordancia y conexión de las mismas con los demás antecedentes del proceso, todo lo cual le permitió arribar a la conclusión que contiene el fallo.

DÉCIMO SEGUNDO: Que **en subsidio** se formula un segundo capítulo de nulidad denunciado por el demandado, el cual consiste en la causal del artículo



477 del Código del Trabajo, es decir, cuando la sentencia se hubiera dictado con infracción de ley que hubiera influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, específicamente en relación con las normas contenidas en el artículo 489 y 493 del Código del Trabajo. Al respecto refiere que en el caso de tutela laboral no correspondería la indemnización de daño moral, toda vez que no se encuentra contemplada dentro del catálogo taxativo del artículo 489 del Código del Trabajo, que establecería un mínimo y máximo de tarificación de daños patrimoniales y extrapatrimoniales. De este modo el artículo 495 del Código del Trabajo, en su N° 3, al referirse a que en esta materia el juez puede adoptar las medidas conducentes a la reparación del trabajador, excluye la indemnización por daño moral, pues sobre esta materia existe la expresa y especial norma del artículo 489 del Código Laboral.

DÉCIMO TERCERO: Que lo reprochado es una supuesta incompatibilidad de indemnizaciones, pero esta no es tal porque el artículo 489 del Código del Trabajo al regular el pago de una suma que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, lo que está estableciendo es una sanción y no una indemnización del daño moral. Si ello es así, cuando el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo dispone que el juez puede adoptar las medidas conducentes a la reparación del trabajador queda incluido el daño moral por no encontrarse en las indemnizaciones del artículo 489 de dicho Código.

DÉCIMO CUARTO: Que el criterio previamente sostenido es el que la Excma. Corte Suprema ha adoptado recientemente en recurso de unificación de jurisprudencia laboral de fecha 19 de agosto de 2020, en autos rol N° 23.096-2019. Dicho Tribunal sostuvo: «Décimo: Que, por otra parte, del claro tenor del artículo 489 del Código del Trabajo se observa que si un empleador con su conducta conculca uno de los derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, con ocasión del despido, el inciso tercero de la norma aludida contempla una indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, además de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con el



correspondiente recargo. En esta hipótesis, si el empleador provoca en el trabajador una lesión de carácter extrapatrimonial puede resarcirse, toda vez que la indemnización especial que contempla la norma transcrita precedentemente tiene el carácter punitivo o sancionatorio, que deberá determinar el juez conforme a las circunstancias del caso. El carácter sancionatorio de esta indemnización tarifada que establece el artículo 489 y, en consecuencia, su compatibilidad con una que diga relación con el perjuicio moral ocasionado, se colige de su tenor literal en cuanto no excluye ni restringe la posibilidad de conceder una indemnización por daño moral, y del hecho que su monto está predeterminado en la ley y no requiere la prueba del daño efectivamente causado. De esta manera, la referida indemnización especial es compatible con una que compense el daño moral, cuya función es más bien compensatoria del mal sufrido y su determinación, de carácter prudencial».

DÉCIMO QUINTO: Que explicada la inexistencia de incompatibilidad entre los artículos 489 y 495 N° 3 del Código del Trabajo con relación a la indemnización del daño moral, no cabe sino establecer que no ha habido infracción de ley y, por tanto, el motivo de nulidad es inexistente. Ni tampoco se vislumbra cualquier otro que importe un actuar oficioso de parte de esta Corte.

Por estas consideraciones y atendido lo dispuesto en los artículos 456, 477, 478 letras b), 480, 481, 482, 489 y 495 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada, representada por el abogado Daniel Rehbein Bittner, en contra de la sentencia definitiva de fecha 13 de marzo de 2020, dictada por la Juez del Trabajo de Puerto Montt, doña Paulina Mariela Pérez Hechenleitner, sentencia que en consecuencia no es nula. Con costas de la instancia.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del ministro don Patricio Rondini Fernández-Dávila.

Rol 116-2020 TRAB.





FPXBGKXSSX

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Puerto Montt integrada por Ministro Presidente Juan Patricio Rondini F., Ministro Jaime Vicente Meza S. y Abogado Integrante Christian Lobel E. Puerto Montt, veintisiete de agosto de dos mil veinte.

En Puerto Montt, a veintisiete de agosto 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 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>