

Descriptores

Procedimiento de tutela laboral. Concepto y requisitos. Presunción de lesión a los derechos del trabajador. Represalias ejercidas contra el trabajador a consecuencia de la fiscalización de la Dirección del Trabajo. Presentación de indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales. Trasladar la carga de la prueba al empleador denunciado. Vulneración de la garantía de indemnidad.

N° Repos.: 38

Corte de Apelaciones de Rancagua	: Rol 102-2010
Fecha	: 01/09/2010
Juzgado de letras del Trabajo de Rancagua	: Rit T-8-2010
Caratulado	: "Raúl Antonio Sanhueza Fernández con Comercial Torres Díaz Limitada".
Recurso	: Nulidad
Resultado	: Acogido

Doctrina

El procedimiento de tutela laboral consiste fundamentalmente en un mecanismo procesal que permite al trabajador reclamar de aquellos actos provenientes de una relación laboral que vulnera garantías fundamentales de los trabajadores.

Asimismo permite que los trabajadores recurran a la justicia laboral, cuando sus derechos esenciales se vean conculcados por el solo hecho de presentar una reclamación de sus derechos laborales y previsionales. Resulta, en consecuencia, que la denominada "garantía de indemnidad" permite vedar al empresario la posibilidad de causar daño al trabajador, por el simple hecho de que este reclame por sus derechos.

Por otra parte y atendida la excepcionalidad de este procedimiento, el artículo 493 del Código del Trabajo exige que existan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, lo que significa que de los datos aportados por el trabajador denunciante resulte factible suponer que un acto cierto es consecuencia de otro, que no ha sido comprobado, pero se sospecha de que la causa está en él. El indicio lleva a suponer algo no demostrado. Lo que la norma exige es que exista más de uno, al pluralizar la palabra indicio y, que ellos sean suficientes para suponer un hecho, atendido a que la única consecuencia es que se traslada la obligación de probar al demandado.

Rancagua, uno de septiembre de dos mil diez.

Visto y oídos.

Comparece la abogada Karina Román Silva, por la Defensoría Laboral, en representación del demandante Raúl Antonio Sanhueza Fernández y deduce recurso de nulidad, con la finalidad de invalidar la sentencia definitiva dictada el veinticinco de junio del año en curso, por el Sr. Juez del Juzgado Laboral de Rancagua, por la que se rechaza la demanda de tutela laboral intentada por el mencionado trabajador Raúl Antonio Sanhueza Fernández y solicita se anule el fallo y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo acogiéndola.

El recurrente basa su libelo impugnatorio en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, en haber sido dictada con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En subsidio, alega el motivo de nulidad del artículo 478 letra b) del mismo texto legal, por haber sido pronunciado el fallo con infracción manifiesta de las normas reguladoras de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

En la audiencia de vista del recurso, la citada recurrente reiteró los argumentos vertidos en el escrito de nulidad expresando, que en el fallo recurrido se cometió un error de derecho respecto del inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, al confundir dicha norma como un principio y no como una regla, ya que en ella se fijan de antemano las condiciones de la misma, que consagra la garantía de indemnidad; en subsidio, alegó la causal de nulidad de la letra b) del artículo 478 del texto laboral, al haber ponderado con error manifiesto las normas reguladoras de la prueba. Por su parte, la recurrida pidió el rechazo del recurso, por cuanto la sentencia se encuentra ajustada a los hechos y al derecho.

Finalizada las exposiciones de los intervinientes se puso término al debate, quedando la causa en estado de alcanzar acuerdo y producido éste, se procede a dictar el siguiente fallo.

Considerando y teniendo presente:

Primero: Que como se indicara en lo expositivo, se ha deducido recurso de nulidad invocando de manera principal la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el inciso tercero del artículo 485 del mismo cuerpo legal, ya que se ha incurrido, por parte del sentenciador, en una errónea aplicación de dicha disposición que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Expresa que en el fallo se reconoce la garantía de indemnidad reclamada y en los motivos quinto a duodécimo, luego de ponderar las pruebas rendidas en el juicio concluye ciertos hechos, sin embargo y a renglón seguido en la reflexión 13º, luego de decir que hay una relación entre la denuncia formulada por el trabajador y el despido, concluye que la sanción impuesta a la empresa se debe a la negativa del trabajador a recibir su remuneración. Continúa diciendo la recurrente, que el juez sostiene en el motivo 17º, que los indicios que exige la norma, deben construirse a través de hechos concretos, precisos y debidamente acreditados, concluyendo que al no estar acreditado el despido verbal, no puede establecerse una conducta del empleador que sea vulneratoria de derechos.

Segundo: Que el artículo 485 del Código del Trabajo contiene el procedimiento de tutela laboral, que consiste fundamentalmente en un mecanismo procesal que permite al trabajador reclamar de aquellos actos provenientes de una relación laboral que vulnera garantías fundamentales de los trabajadores.

Conforme a la citada disposición, este procedimiento se aplica: 1.- Respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales. 2.- Que ellas afecten los derechos fundamentales de los trabajadores consignados expresamente en la referida disposición y 3.- Que esos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

Concretamente el inciso tercero –indicado como infringido en el recurso–, dispone: “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 aquellas 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 los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de las acciones judiciales.

Tercero: Que de esta forma, respecto del tercer requisito para la procedencia de la tutela laboral, esto es, la existencia de una lesión a los derechos del trabajador, por actuaciones del empleador, el legislador la presume en particular y, entre otras situaciones de hecho, cuando existan represalias que se ejerzan en contra del trabajador, en razón o como consecuencia de la fiscalización que ejercita la Dirección del Trabajo.

Al respecto, cabe señalar que está demostrado en el juicio que aquel órgano del Trabajo, efectuó labores de fiscalización como consecuencia de una denuncia del trabajador, por la que sancionó a la empleadora con una multa, por haber comprobado la existencia de la falta.

El trabajador aduce que a consecuencia de ello, se produjo el despido verbal. Nos dice que concretamente fue una represalia, esto es, de acuerdo al significado que da la Real Academia Española, constituye una respuesta por la actuación que ha tenido otra persona en su contra.

De lo que se sigue es que corresponde revisar si el despido aludido por el actor, es una respuesta o no a la circunstancia de que la empleadora haya sido objeto de una fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo.

Cuarto: Que atendida la excepcionalidad del procedimiento, el artículo 493 del texto laboral exige que sólo existan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, lo que significa que de los datos aportados por el trabajador resulte factible suponer que un acto cierto es consecuencia de otro, que no ha sido comprobado, pero se sospecha de que la causa está en él. El indicio lleva a suponer algo no demostrado. Lo que la norma exige es que exista más de uno, al pluralizar la palabra indicio y, que ellos sean suficientes para suponer un hecho, atendido a que la única consecuencia, es que se traslada la obligación de probar al demandado, el que para desvirtuar la presunción de veracidad que emana de un acto suyo, no es tal.

Quinto: Que, de los antecedentes reseñados en los motivos quinto a undécimo del fallo impugnado, es dable tener por acreditado que hay una secuencia cronológica entre la fiscalización verificada por la Inspección del Trabajo y el despido que dice haber sido objeto el trabajador. En efecto, el trabajador denunció a su empleadora en la Inspección del trabajo, con fecha 10 de diciembre de 2009, por no pago oportuno de la remuneración del mes de noviembre de 2009, a consecuencia de esa denuncia, la Inspección del trabajo cursó una multa administrativa a la demandada por la suma de \$516.082.

Sexto: Que en cuanto al despido, la demandante dice que este ha sido verbal y que ocurrió el 29 de diciembre de 2009 y, al efecto, rindió la testimonial de Iván Gálvez Miranda, que de acuerdo al audio dice haber sido ex trabajador de la demandada y haber estado presente cuando el indicado día, el trabajador

fue llevado a la oficina, desde la que salió amargado y al ser llevado al baño, apareció llorando, expresando haber sido despedido por traidor, ya que había puesto una constancia en la Inspección del Trabajo. Testimonio que resulta veraz no sólo por la coherencia del mismo, sino que por la coincidencia que tiene con el escenario previo a esa fecha relatado tanto por la demandante como por el testigo. Además, declaró Héctor Aarón Zurita Espinoza, quien cuenta que a fines de diciembre de 2009 se comunicó telefónicamente con el testigo anterior, para hacer un asado, pues antes habían trabajado juntos en el mismo lugar –Copec de Doñihue–, y éste le contó que el 28 de diciembre, habían despedido a Raúl, ya que éste había reclamado ante la Inspección del Trabajo, por no pago de sueldo, la que realizó una fiscalización a la empresa. Versión que resulta verosímil y no hay datos en la causa para dudar de la misma.

Séptimo: Que unidos todos los antecedentes antes reseñados, se llega de una manera inequívoca a que el 28 de diciembre de 2008, el trabajador fue despedido verbalmente por parte de su empleadora, sin expresión de causa, pudiendo colegirse que ella constituye una respuesta clara e inequívoca a la denuncia efectuada ante la Inspección del Trabajo y posterior fiscalización y multa de que fue objeto la empleadora.

Aparece evidente a todas luces la debida correspondencia que la sanción a la empresa se genera por la denuncia del trabajador, por no pago de la remuneración del mes de noviembre de 2009, sin que tenga incidencia alguna, la circunstancia de que el trabajador se haya negado a recibir el pago de ese período, puesto que el pago debe ser completo e íntegro y debe ser efectuado conforme a la unidad de tiempo pactada en el contrato de trabajo, que en ningún caso puede exceder de un mes.

Tampoco, resulta decisorio que la denuncia anterior –septiembre de 2009–, que se hiciera por el mismo trabajador no haya resultado efectiva en cuanto a los descuentos indebidos que habría realizado la empleadora, pues lo importante para los efectos de represalia denunciada, es que el trabajador denunció a la empresa y la Inspección del Trabajo realizó la fiscalización, acto que de por sí resulta molesto para cualquier empleador.

Octavo: Que no debemos olvidar que el objetivo primordial del nuevo procedimiento laboral, es el asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, para ello se contempla, entre otros, el procedimiento de tutela laboral, que constituye una potente innovación de defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, cuando aquellos derechos resulten lesionados por el ejercicio de las facultades del empleador. Si la lesión se produce, porque el ejercicio de esas facultades limita el ejercicio de aquellos derechos protegidos, sin justificación suficiente de la conducta de la empleadora, se presume que esa actuación constituye una respuesta para castigar esa denuncia, esto es, ha sido una represalia directa al proceder del trabajador.

Noveno: Que ante la certeza y gravedad de los indicios antes reseñados, que conllevan necesariamente a concluir que se han vulnerado derechos fundamentales del trabajador, la denunciada, conforme a los efectos del indicado artículo 485 del código laboral, debe justificar su proceder. Al no hacerlo, pues se limitó a negar la existencia del despido verbal, corresponde que se declare la existencia de la vulneración de derechos planteada por el actor y, al no decirlo así, el fallo es nulo, desde que ha infringido el referido artículo, al exigir presupuestos que no están en la norma.

Décimo: Que atendido a que la segunda causal de nulidad fue interpuesta en forma subsidiaria de la primera, esto es, para el evento de que aquella fuera rechazada, no será analizada, toda vez, que se está acogiendo el libelo impugnatorio por las razones dadas en la causa de nulidad opuesta en forma principal.

Con lo razonado y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 480 y 482 del Código del Trabajo, se resuelve:

Que se acoge el recurso de nulidad deducido por la abogada Karina Román Silva, en representación de la defensoría Laboral Sexta Región y a favor del demandante Raúl Antonio Sanhueza Fernández, y en contra de la sentencia dictada por el Juez de Letras del Juzgado Laboral de Rancagua el veinticinco de junio de dos mil diez, en los autos RIT T-8-2010 y, en consecuencia, se decide que la indicada sentencia es nula, la que se reemplaza con la que se dicta a continuación.

Regístrese, comuníquese e incorpórese al sistema.

Redacción del Ministro don Miguel Vázquez Plaza.

Pronunciada por la Segunda Sala de esta Corte de Apelaciones, integrada por los señores Ministros Titulares don Miguel Vázquez Plaza, don Carlos Farías Pino y don Carlos Moreno Vega.

No firma el Ministro Sr. Moreno, por encontrarse con licencia médica; no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa.

Rol Corte Nº 102-2010 reforma laboral.

Sentencia de reemplazo.

Rancagua, uno de septiembre de dos mil diez.

En cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 477 inciso segundo del artículo 478 del Código del Trabajo, acto seguido y sin nueva vista de la causa, se procede a dictar la siguiente sentencia de reemplazo.

Visto y oído.

Se reproduce íntegramente los fundamentos primero a duodécimo de la sentencia anulada de veinticinco de junio del año dos mil diez, eliminándose las restantes consideraciones y su parte resolutive.

También se reproducen los fundamentos del fallo de nulidad.

Y teniendo presente.

Primero: Que como se dijo en el fallo de nulidad el procedimiento de tutela laboral aparece como una respuesta procesal, para el trabajador, ante el poder de la empresa que emana de la superioridad que le entrega el vínculo de subordinación y dependencia respecto del trabajador. Este procedimiento, permite que los trabajadores, recurran a la justicia laboral, cuando sus derechos esenciales se vean conculcados

Resulta, en consecuencia, que la denominada "garantía de indemnidad", como ha sido resuelto en otras instancias judiciales, permite vedar al empresario la posibilidad de causar daño al trabajador, por el simple hecho de que este reclame por sus derechos. Mediante este mecanismo, se supone que las represalias que se tomen por los empleadores, en razón de haber efectuado una denuncia, ha producido una lesión de los derechos y garantías a que se refiere el artículo 485 del Código del Trabajo.

Segundo: Que por consiguiente acreditado que el despido verbal del trabajador denunciante, obedece exclusivamente a una respuesta del empleador, por haber sido denunciado, fiscalizado y multado por la Inspección del Trabajo, con ocasión de dicha denuncia, es dable concluir que ha habido una vulneración flagrante de los derechos del trabajador, por lo que conforme al artículo 493 del mismo texto laboral, ha debido la empleadora explicar los fundamentos del despido y la proporcionalidad del mismo y, como ello no ha ocurrido la demanda debe ser acogida.

Tercero: Que la denunciada, en relación con la demanda de vulneración de derechos se limitó a señalar la improcedencia de tal acción, por cuanto la garantía supuestamente vulnerada no estaría comprendida dentro de las que consagra el artículo 485 del texto laboral. Alegación que se desestima, toda vez, que la denunciante al hacer alusión al derecho a presentar peticiones, consagrado, efectivamente en el N° 14 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, no está fundado su denuncia por infracción a dicha norma constitucional, sino que lo hace como argumento del derecho a pedir la intervención de la autoridad administrativa, como una actuación legítima, de acuerdo a la narración de hechos que llevaron a su despido verbal.

Cuarto: Que claramente indica que su garantía y derecho fundamental conculcado es lo que la doctrina señala como "Garantía de Indemnidad", que está expresamente elevado a la calidad de derecho fundamental tutelado, aquellas represalias ejercidas contra los trabajadores, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y, que de acuerdo a los hechos narrados en la denuncia, corresponden efectivamente a esa situación, por lo que la acción tutelar resulta procedente.

Quinto: Que la denunciada nada más dijo con respecto a esta acción principal, sino que a propósito de la demanda subsidiaria, negó el despido verbal, lo que obsta a todo análisis, pues en definitiva la demanda subsidiaria no será analizada, por cuanto prosperará el libelo principal.

En todo caso, como formó parte de la prueba rendida en el juicio, esta Corte igualmente se hará cargo de la misma, la que desde ya es insuficiente para desvirtuar la conclusión a que se ha arribado. En efecto, la denunciada no cumple con explicar los fundamentos del despido verbal, sino que trata de demostrar que el despido ocurrió el 8 de enero de 2010, basado en la no concurrencia del trabajador a sus labores los días 29, 30 y 31 de diciembre de 2009 y del 1º al 7 de enero de 2010. En verdad ninguna prueba destinada a demostrar tal circunstancia puede ser ponderada cuando se ha concluido que el despido fue el día 29 de diciembre de 2009, esto es, cuando la relación laboral ya había terminado por una causal distinta a la alegada por la empleadora. Ahora bien, ¿qué obligación tenía el trabajador de asistir con posterioridad al 28 de diciembre de 2009, a sus labores, si ya había sido despedido?. Ninguna. En consecuencia, las eventuales faltas carecen de relevancia, son inocuas ante la existencia de una causa de despido anterior, que se ha tenido por cierta.

Sexto: Que, en todo caso, no resulta verosímil la carta de despido de 11 de enero de 2010, representando la ausencia desde el 29 de diciembre de 2009 en adelante, cuando la empresa denunciada estaba en pleno conocimiento de la denuncia del trabajador presentada el 4 de enero de 2010 ante la Inspección del Trabajo, correspondiente al despido verbal de que fue objeto y tenía fecha de comparendo de conciliación el mismo día 11 de enero de 2010, oportunidad en que no asistió.

Séptimo: Que atendido lo especial de este procedimiento, una vez declarada la vulneración de derechos fundamentales, corresponde que sean ordenadas pagar las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del Código Laboral, esto es, la sustitutiva por falta de aviso previo y la por años de servicios, cuando la relación hubiere estado vigente por un año o más; además, corresponde ordenar una indemnización especial no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

A este respecto, cabe señalar que sólo resulta procedente la indemnización sustitutiva por falta de aviso previa por \$206.250.-, que equivale a la última remuneración mensual percibida por el trabajador, suma respecto de la cual no hubo impugnación alguna por parte de la empleadora.

No corresponde ordenar el pago de la indemnización por años de servicios, toda vez que la relación laboral no estuvo vigente por un año.

Octavo: En cuanto a la indemnización especial a que se refiere el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, siendo una facultad privativa de los jueces fijar su periodo. Está se regula en una suma equivalente a seis meses de la última remuneración, esto es, en \$1.237.500.

En cuanto a las demás prestaciones reclamadas, esto es, remuneraciones de los meses de noviembre y diciembre del año 2009 y feriado proporcional, no se accederá a su cobro, por no ser esta la vía pertinente para ello, atento que, tratándose de una acción especialísima ha de estarse a la naturaleza de las prestaciones que expresamente faculta la ley para ordenar su pago, entre los cuales no están los indicados rubros.

Atendido lo razonado y lo dispuesto en los artículos 2º, 71, 72, 162, 168, 446, 485, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

- 1.- Que la denunciada ha despedido en forma verbal al trabajador Raúl Antonio Sanhueza Fernández, como consecuencia de una represalia por haber sido denunciada ante la Dirección del Trabajo y haber ejercido este organismo su labor fiscalizadora, por lo que ha existido vulneración de derechos fundamentales del indicado trabajador.
- 2.- Que se ordena el pago de la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo que se fija en la suma de \$1.237.500.
- 3.- Que se ordena el pago de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, equivalente a la suma de su última remuneración mensual, ascendente a \$206.250.



LABORAL

Procedimiento de tutela

- 4.- Que las referidas sumas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses, calculados en la forma que contempla el artículo 173 del Código Laboral.
- 5.- Que se rechaza en todo lo demás la demanda
- 6.- Que se exime a la demandada del pago de las costas por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese y comuníquese a los intervinientes.

El Juzgado del Trabajo remitirá copia de este fallo a la Dirección del Trabajo.

Redacción del Ministro Señor Miguel Vázquez Plaza.

Pronunciada por la Segunda Sala de esta Corte de Apelaciones, integrada por los señores Ministros Titulares don Miguel Vázquez Plaza, don Carlos Farías Pino y don Carlos Moreno Vega.

No firma el Ministro Sr. Moreno, por encontrarse con licencia médica; no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa.

Rol Corte Nº 102-2010. Reforma laboral.