

Iquique, dieciséis de agosto de dos mil veintidós.

VISTO Y OIDO:

En estos autos RUC 2140320498-3, RIT T-35-2021, el abogado Sr. Raúl Fernández Toledo recurre de nulidad en contra de la sentencia dictada el 4 de junio de 2022, por la Juez Sra. Marcela Díaz Méndez, que acoge la denuncia por tutela de derechos fundamentales, interpuesta por doña Ivonne Herrera Zeballos en contra de la Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, y declara que la demandada ha vulnerado los derechos fundamentales de la actora, esto es, su derecho a la integridad psíquica y a la honra, en relación al artículo 2 del Código del Trabajo, es decir, su derecho a no ser discriminada en forma arbitraria, condenándola al pago de una indemnización por concepto de daño moral, con intereses y reajustes, y a cumplir las medidas reparatorias que indica, ordena remitir copia del fallo a la Dirección del Trabajo para su registro, y no condena en costas a la denunciada por no haber resultado totalmente vencida.

TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: El abogado Sr. Fernández formula en contra de la sentencia mencionada causal principal de nulidad del artículo 478 letra b), en relación con el artículo 456 del Código del Trabajo, por haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; además, en carácter de subsidiaria la del artículo 478 letra c) del Código del ramo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones



fácticas del tribunal inferior, e igualmente en subsidio, la causal del artículo 477 inciso primero, esto es, infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, vinculada a los artículos 495 del Código del Trabajo y artículo 19 del Código Civil, al condenar a su representada a prestaciones que no proceden como medidas reparatorias.

El letrado funda la causal principal en términos generales, y luego de un análisis doctrinario acerca del sistema de valoración de la prueba, esto es, de la sana critica, por la circunstancia que la sentencia recurrida incurre en diversas infracciones a las reglas de la lógica formal, específicamente al principio de razón suficiente y al principio de no contradicción, además de las máximas de la experiencia, que debía observar de modo imperativo al momento de valorar la prueba rendida.

Prosigue el recurrente, reproduciendo jurisprudencia en el sentido de precisar el concepto del principio lógico de la razón suficiente, para luego atribuir infracción a dicho principio, por cuanto a su entender, la sentencia definitiva incurre en una serie de inferencias deductivas erróneas, de los medios de prueba que lleva a concluir que existió acoso laboral con vulneración de la integridad psíquica, honra y derecho a la no discriminación, y ello tendría lugar en las siguientes conclusiones fácticas: a) La demandante fue contratada como Operadora Pala y la calidad de Operadora Mina A equivale a Operadora Pala; b) Alteración unilateral de la calidad de Operadora Pala a partir del año 2019, retirando la investidura de titular con la cual



se le contrató; c) Los fundamentos de la productividad no son susceptibles de ser contratados, no pudiendo el sindicato verificar que sea cierto lo presentado por la Compañía, concluyendo la sentencia que la Compañía no fue capaz de fundamentar la proporcionalidad de la medida; d) Afectación de derechos fundamentales que dan lugar a cuantificar el daño moral en \$ 50.000.000.

A continuación, el letrado analiza las conclusiones fácticas arriba señaladas: a) La demandante fue contratada como Operadora Pala y la calidad de Operadora Mina A equivale a Operadora Pala; y en relación a ésta refiere que el tribunal, fundado solamente en declaraciones de testigos y declaración de parte y en el correo electrónico enviado por el Head Hunter señor Juan Cea el 23 de diciembre de 2015, concluye que la denunciante fue contratada como Operadora Pala, y que en su concepto la sentencia omite considerar numerosa prueba documental y declaración de testigos que demuestran que el cargo de Operador Mina y Operador Mina A no comprende operar exclusivamente palas. En este punto, invoca como prueba documental el contrato individual de trabajo acompañado, en virtud del cual la trabajadora se compromete y obliga prestar servicios en calidad de Operador Mina, y en cuya descripción se señala que el trabajador operará los equipos y efectuará las funciones y tareas para las cuales está autorizado. Asimismo, señala como documento el anexo de contrato de 01 de marzo de 2017 en cuanto al cargo y en el que se indica que el trabajador se compromete y obliga a prestar sus servicios en calidad de Operador Mina A. También refiere la



declaración del testigo de la demandante Felipe Román Briones, quién indicó que “los operadores mina, de cómo negocian en faena, hay algunos que operan pala y otros que operan todo. No conoce la cláusula de trabajo de ella. El cargo que ocupa es el de Operador Mina, si están autorizados pueden operar otros equipos.” Igualmente, señala como prueba la carta oferta enviada a la demandante en la cual se le confirma el cargo de Operador Mina. En el mismo sentido, menciona la declaración del testigo de la demandada Javier Francisco Salazar Morales, quien al describir el cargo de operador mina indicó que “Operador Mina es un multifuncional que tiene la capacidad de operar distintos equipos en la compañía, opera palas de cable, Bulldozer, Wheelldozer, operan también camiones. Todo es parte del rubro minería. Para operar tienen como requisito estar certificado y calificado tener experiencia, polifuncionalidad, ser un líder dentro de su grupo. Tienen un centro de capacitaciones hay instructores, tienen programas de entrenamiento.” Culmina el recurrente esta conclusión fáctica, señalando que la actora fue contratada como Operador Mina, ascendiendo luego a Operador Mina A, no existiendo documento alguno que demuestre que ese cargo comprende exclusivamente operar palas en calidad de titular.

Continúa con la segunda conclusión fáctica: b) Alteración unilateral de la calidad de Operadora Pala a partir del 2019, retirando la investidura de titular con la cual se le contrató; para lo cual reproduce el considerando noveno del fallo, y sostiene qué en base a la misma prueba expuesta en la conclusión anterior, que no existe



antecedente que permita concluir se haya obligado la Compañía con la demandante a tener la calidad de Operadora Titular de Pala.

En lo que respecta a la conclusión fáctica tercera e individualizada como sigue: c) Los fundamentos de la productividad no son susceptibles de ser contratados, no pudiendo el sindicato verificar que sea cierto lo presentado por la Compañía, concluyendo la sentencia que la Compañía no fue capaz de fundamentar la proporcionalidad de la medida; en este punto invoca parte del considerando noveno (páginas 158, 159 y 161), del que concluye que no existe prueba para desvirtuar que la señora Herrera era quien menor rendimiento productivo tenía en su grupo, ya que la sentencia recurrida solamente expone como razón que no puede ser contrastada la información de la productividad, no obstante a su entender, sí existe prueba que demuestra que la denunciante era la que tenía menor rendimiento si se considera toneladas de cobre por hora de operación en el período 2019-2019, lo que se desprende del documento 40 denominado: Resumen de Horas Palas Trabajadas por la demandante, de los años 2016 a 2020. Refiere, que la propia sentencia indica en el considerando noveno que la demandante gozó de reiteradas licencias médicas el año 2020, que explica menor número de horas. Prosigue, invocando la prueba documental de la demandada, signado como documento 41 “Presentación realizada al sindicato por CMDIC, de mayo de 2020, denominada “Desempeño Operativo Operador A: Ivonne Herrera”, de igual tenor que el incorporado por la demandante. Asimismo, refiere la prueba



testimonial de Felipe Román Briones, quien luego de indicar que no tienen como verificar la información entregada por la Compañía, reconoce que la información se obtiene del Dispatch y no solicitaron como sindicato acceder al mismo. En iguales términos la declaración del testigo de la demandada Juan Sebastián Barrios González quien señaló que “le interesan los criterios de evaluación, no las personas; hay igualdad en la evaluación para todas las personas; no tienen que ver con la forma con la que ingresan. Las palas producen una cantidad de tonelaje a la hora, se mide durante el tiempo de operación de la pala, ni de camiones, en el lugar donde esté sino del tiempo efectivo de carguío que está realizando la pala. Los tiempos anexos no van dentro del índice de productividad que tiene el equipo. El dispatch, es una orientación en la mina, para con eso optimizar los equipos y activos, lo usan dentro de los parámetros de ranking de los operadores. Ellos operan una pala en calidad de calificados, están a disposición de operaciones y determinan la distribución, porque no solo operan palas, dependiendo de la productividad que tiene la pala”. También, refiere el testimonio del testigo de la demandada Pablo Letelier Meza, que indica en lo pertinente: “La productividad depende de los mejores operadores, lo que se quedan con los mejores equipos; los otros quedan disponibles para relevos y reemplazos. Se toma titularidad, cuando se es competitivo, el jefe de turno es como un entrenador para poner a su equipo en sus mejores condiciones. Con los incidentes vuelve atrás, para asegurarse que iba a estar a la altura de los colegas, desde los camiones hasta los equipos de apoyo, y



cuando la destinaron no cumplió con el conocimiento adquirido, partieron por el Wheeldozer, cree que lo opera, pero había que pasar un proceso teórico y práctico, y ella no fue enfática para terminar el proceso, no mostró el interés necesario”. Reitera, que la sentencia recurrida no explica por qué considera que la prueba rendida no permite acreditar que el cargo de Operador Mina y Operador Mina A comprende operar diversos equipos, no habiendo sido contratada la actora solamente para operar palas, ni menos por qué descarta la prueba sobre la productividad de la actora, reclamando que la prueba valorada se efectúa bajo subjetivismos de la sentenciadora, sin tener las conclusiones fácticas establecidas un antecedente probatorio racional que considere la multiplicidad, gravedad, precisión y concordancia de la prueba. Para reafirmar este argumento, invoca sentencia de esta Corte Rol 116-2019.

Luego, alega como una cuarta conclusión errónea contenida en la sentencia definitiva, signada como letra d) Afectación de derechos fundamentales que dan lugar a cuantificar el daño moral en \$ 50.000.000, en este punto reproduce el considerando décimo octavo de la sentencia, y sostiene que en él no se expone con razón suficiente el daño psicológico, ni se justifica por qué razón la indemnización por daño moral debe ser de \$50.000.000, cuando ni siquiera existe grado de incapacidad declarada, ni se demanda indemnización de perjuicios por enfermedad profesional. Igualmente, señala que la demandante ofreció prueba pericial psicológica del Servicio Médico Legal para acreditar el perjuicio psicológico, cuyo



informe se recepcionó, el que está en secreto, del que finalmente se desistió la demandante, que indica precisamente que el daño psicológico de la demandante dice relación con cuestiones de su vida personal. Por lo que concluye, que el simple goce de licencias médicas y calificación de enfermedad profesional, no constituyen un antecedente probatorio que determine que la indemnización que corresponde otorgar a la demandante por daño moral asciende a \$50.000.000.

Continúa el recurrente, fundando la causal principal de nulidad, en la vulneración del principio de no contradicción, en virtud del cual sostiene que no es aceptable que el Tribunal al valorar la prueba elabore dos o más tesis fácticas contradictorias, y que en este caso la sentencia vulnera ese principio al indicar por una parte que la demandante fue contratada como Operadora Pala y desempeñó esa labor en calidad de titular, y en otra parte indica que es Operadora Mina A, comprendiendo ese cargo inclusive operar camiones, y reproduce el considerando noveno el cual contiene las contradicciones que alega, ya que por una parte se afirma que la demandante es Operadora Pala y luego se afirma que es Operadora Mina A, cargo este último que incluye la posibilidad de recibir capacitaciones para conducción de camiones, lo que a su entender, son conclusiones fácticas contradictorias que vulneran el principio de no contradicción.

Luego, sostiene esta causal en la infracción a las máximas de la experiencia, las que refiere según su delimitación doctrinal más autorizada, corresponden a un determinado acervo de postulados



intelectuales o juicios de orden general, propios del ámbito de la conciencia pública, derivados de la experiencia, y aplicables a casos diversos de los que provienen o se inducen, y cuya vulneración se produce al fijar un monto de \$50.000.000, sin seguir la experiencia de juicios similares, más aún cuando estima no se demanda indemnización de perjuicios por enfermedad profesional, y da como ejemplo jurisprudencia judicial tratándose de juicios de indemnización de perjuicios por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en las que se han acogido recursos de nulidad por infracción de las máximas de la experiencia, cuando se otorga una indemnización que no es conforme al Baremo de la Corte Suprema.

Finalmente, concluye que el vicio denunciado influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que de haber valorado la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, respetando los principios de razón suficiente, de no contradicción y las máximas de la experiencia, debió concluir lo siguiente que: a) La demandante fue contratada como Operador Mina, pasando luego a ocupar el cargo de Operador Mina A, cargo que permite operar distintos equipos en la medida que se tengan las certificaciones, no comprendiendo este cargo operar exclusivamente palas. De esta forma, la demandante no tenía la calidad de operadora titular de pala en virtud de su cargo, pudiendo operar distintos equipos si tenía las certificaciones respectivas; b) Luego de que la pala que operaba la denunciante fuera dada de baja, pasó a operar palas en calidad de relevos, lo que se debe esencialmente a que ella era la menos productiva en



comparación a sus compañeros de trabajo y existían menos palas de operadores. c) Como consecuencia de lo anterior no existió una alternación de las funciones de la demandante el año 2019, al no haber sido contratada exclusivamente para operar palas, existiendo un trato igualitario con sus compañeros de trabajo, quienes en virtud de su cargo deben operar distintas palas. d) La demandante no sufrió daño moral producto de la vulneración de derechos fundamentales.

En síntesis, alega que la sentencia debió concluir que no existió vulneración de derechos fundamentales y rechazar la denuncia.

Respecto de la causal subsidiaria de nulidad, contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, en relación a los artículos 2, 485 del mismo Código, 19 N° 1, 4 y 16 inciso 2° de la Constitución Política, artículo 6° de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación en Contra de la Mujer, y artículos 4° y 6° de la Convención de Belém do Pará, sostiene que la errónea calificación jurídica se configura porque los hechos establecidos en la sentencia impugnada se subsumen indebidamente en las normas que prohíben la discriminación, concluyéndose así en la existencia de mobbing, vulneración del derecho a la no discriminación, de la integridad psíquica y honra.

Argumenta el recurrente que la sentencia impugnada desde el considerando noveno en adelante establece como hechos los siguientes: 1) La demandada ofreció trabajo a la actora, con fecha 23 de diciembre de 2015, mediante correo electrónico remitido por Juan Cea, en el que se le oferta el cargo de operadora de pala y, mediante



carta emitida, por la demandada, de la misma fecha, en la que se le ofrece el cargo de Operadora Mina; 2) La trabajadora fue contratada por la demandada, con fecha 04 de enero de 2016, como Operadora Mina, siendo modificado su contrato el 01 de marzo de 2017 como Operadora Mina A. La actora en esos cargos era Operadora Pala. 3) La demandante y el Sindicato (Sr. Román Briones), mediante correos electrónicos (10/05/20-24/11/20 y 26/04/20), ponen en conocimiento la situación de la actora (relevo en palas), a Rodríguez Pincheira (RR.HH) y Maldonado; 4) La demandada realiza investigación, en respuesta a Sindicato, presentación de mayo de 2020 sobre Desempeño Operativo Operadora Ivonne Herrera e investigación noviembre de 2020, toma de declaraciones (16/12/20); 5) La demandada gozó de reiteradas licencias médicas, continuas desde fines del año 2020; 6) La SUSESO (10/01/22), califica la enfermedad de la actora como enfermedad de origen laboral, Resolución Exenta R-01-ISESAT03086-2022; 7) La demandante fue considerada la primera mujer palera en Chile y el mundo y fue titular de la Pala (04), se la reconoce públicamente como “palera”, en esta condición dio entrevistas a medios de comunicación masivos y charlas, en 2016 y 2017 desde su ingreso a Collahuasi; 8) La demandante fue capacitada y evaluada, entre 2016- 2020, además de contar con certificaciones para operar palas; 9) La demandante registra dos incidentes en faena: el 11 de diciembre de 2016, por corte de cable empuje y 19 de febrero de 2017, por atrición cable cola; 10) En Grupo 01, en el que se desempeña la trabajadora, la fecha ingreso a la empresa,



capacitaciones y tiempo operativo efectivo, por trabajador, entre los años 2016-2019; 11) La trabajadora fue contratada dentro del marco de un programa de políticas de reclutamiento de mujeres en la minería; 12) La actora fue relevo de sus compañeros de grupo a partir del año 2019 por decisión del Supervisor Javier Salazar Morales luego de haber operado la pala N°4 durante los años 2016 a 2018, hasta que dicha pala fue dada de baja. La decisión de relevó se fundó en razones de productividad y antigüedad.

Agrega, que la sentencia definitiva efectúa una errónea calificación jurídica de los hechos, reconociendo que se respetó la igualdad formal entre la actora y sus compañeros de trabajo pero que se incurrió en discriminación indirecta por razones de sexo y consecuentemente en acoso laboral vertical, y reproduce el considerando décimo y décimo primero, sosteniendo que en ellos se efectúa una errónea calificación jurídica de los hechos, porque a la luz de la normativa vigente, los hechos establecidos no constituyen una discriminación ni acoso laboral.

Continúa señalando que en este caso no se ha incurrido en actos de discriminación y tampoco en acoso laboral, porque discurre que no se cumplen los requisitos de la discriminación en la situación de la demandante, ya que la propia sentencia recurrida reconoce que no existe un tratamiento desfavorable de la trabajadora en comparación a sus pares, tanto es así que se les aplican las mismas reglas a todos los Operadores Mina A, siendo la trabajadora



demandante la que menos producción tiene, lo que explica que tenga menos tiempo para operar las palas.

Sostiene que la sentencia impugnada reconoce que la Compañía le dio un trato igualitario a la actora en comparación a sus compañeros de trabajo que son Operadores Mina A, sin embargo, estima que de todas formas existe discriminación porque no debió otorgarse un trato igualitario, sino que favorable a la actora en relación a sus pares, por haber ingresado en virtud de un programa de promoción de ingreso de mujeres a la minería, lo que vulnera los requisitos de la discriminación, y reproduce fallos de esta Corte de Apelaciones en los cuales se rechaza vulneración del derecho a la no discriminación.

Finalmente, concluye que la errónea calificación jurídica influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque se ha calificado que los hechos establecidos constituyen actos de discriminación y acoso laboral en contra de la actora, vulnerándose a consecuencia de ello los derechos a la no discriminación, integridad psíquica y honra, cuando de haberse hecho una correcta calificación jurídica de ley, debió concluirse que la compañía no incurrió en actos de discriminación ni de acoso laboral en contra de la actora, rechazándose la demanda en todas sus partes.

Funda, igualmente, el recurso en una segunda causal subsidiaria, la contemplada en el artículo 477 inciso primero, esto es, infracción de ley, en relación con los artículos 495 del Código del Trabajo y 19 del Código Civil, al condenar a su representada a prestaciones que no proceden como medidas reparatorias.



En este punto, argumenta que el tribunal estableció en la sentencia definitiva que existió vulneración de los derechos fundamentales de no discriminación, integridad psíquica y la honra en virtud de actos de acoso laboral y discriminatorios ejecutados por don Javier Salazar Morales, superior jerárquico de la actora, validados por la conducta omisiva de Collahuasi, vulneración observada por el personal que pasaba por el comedor móvil en que estaba la actora mientras no estaba operando, y añade que la vulneración de derechos fundamentales no fue con publicidad.

Prosigue reproduciendo la parte resolutive del fallo impugnado, y destacando en particular las medidas reparatorias que estima no resultan procedentes, esto es, la de efectuar disculpas públicas en el Periódico La Estrella de Iquique, expresando, disculpas públicas a la trabajadora, por haber lesionado su derecho a la integridad psíquica, a su honra y por haberla discriminado arbitrariamente. Esta publicación deberá realizarse dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la fecha en que la sentencia definitiva se encuentre firme o ejecutoriada, debiendo, a efectos de acreditar su cumplimiento, acompañar un ejemplar de la publicación respectiva. La otra medida a que alude, es la de disponer la práctica o realización de, al menos, tres charlas y/o capacitaciones en materia de derechos fundamentales en la relación laboral, con especial énfasis, en las garantías constitucionales que la legislación laboral ampara y derechos de los trabajadores, las cuales, deberán realizarse dentro de tres meses contados desde la fecha en que la sentencia definitiva se encuentre



firme o ejecutoriada, debiendo, a efectos de acreditar su cumplimiento, acompañar un acta suscrita por todos los asistentes y la o las personas a cargo de las charlas y/o capacitaciones, todo ello, dentro del mismo plazo.

En este sentido, señala el recurrente que la sentencia interpreta erróneamente el artículo 495 del Código del Trabajo, pasando por alto la regla de interpretación de la ley del artículo 19 inciso 1º del Código Civil, toda vez que condena a su representada a prestaciones de hacer que no se condicen con la vulneración declarada, reproduciendo el artículo 495 del Código del Trabajo e invoca jurisprudencia de la Corte Suprema.

Así, reclama que las medidas destacadas no son reparadoras de la lesión de derechos fundamentales decretada, no siendo coherentes con la vulneración declarada, y se pregunta respecto de lo que se pretende obtener con su imposición, reproduciendo fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, para fundar su cuestionamiento a las medidas que indica.

Finalmente, concluye que existió infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque de haberse interpretado y aplicado debidamente el artículo 495 del Código del Trabajo, dichas medidas debieron ser rechazadas.

SEGUNDO: Al concluir, el letrado pide se acoja el recurso, se invalide la sentencia y se dicte otra de reemplazo que declare que se rechaza la denuncia de tutela.



TERCERO: En la audiencia de vista del recurso, la parte recurrente insistió en sus alegaciones y su contraparte solicitó se rechazaran.

CUARTO: Que en dicho sentido el recurso de nulidad como medio de impugnación extraordinario, persigue invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según sea el caso, si en su dictación concurre alguna de las causales señaladas en la ley, en relación con determinados vicios capaces de generar nulidad y que tengan influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, enunciados taxativamente en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, que guardan relación directa con la infracción de derechos y garantías constitucionales o normas legales, pero no con la determinación de los hechos efectuada por el sentenciador en el fallo recurrido, dado que tal especificación fáctica y su valoración corresponde privativamente al tribunal que conoce del proceso, bajo sanción de vulnerar los principios elementales del juicio oral, particularmente aquel relacionado con la inmediación, y que impide que otros juzgadores que no sean aquellos que han intervenido en el juicio hagan apreciación de las probanzas rendidas durante el mismo.

Así, la causal principal invocada en el recurso, esto es, el artículo 478, letra b), del Código del Trabajo, dispone que el recurso de nulidad procederá 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”, mientras que el artículo 456 del mismo



Código prescribe que “la prueba se apreciará en conformidad a las reglas de la sana crítica”, lo cual cabe entender como “el conjunto de reglas del correcto entendimiento humano, contingentes y variables con relación al tiempo y al lugar, estables y permanentes en razón de los principios en que debe de apoyarse”, concepto del cual pueden extraerse tres elementos: la lógica, la experiencia y los conocimientos científicos, constituyendo las bases de un correcto razonamiento.

En ese sentido, debe recordarse que el recurso de nulidad no puede servir para volver a discutir sobre el mérito de la prueba rendida y su valoración, de modo que esta causal sólo dice relación con la razonabilidad de la sentencia, toda vez que al exigir la ley la valoración de las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, ella no puede contradecir los parámetros ya enunciados, que por lo demás, para el caso del procedimiento laboral, debe tratarse de una infracción manifiesta u ostensible.

QUINTO: Que en efecto, de la acuciosa revisión de la sentencia impugnada, aparece que la causal de nulidad deducida no concurre, toda vez que desde las motivaciones tercera a décimo cuarta la sentenciadora analizó, ponderó y valoró pormenorizadamente las pruebas rendidas por las partes a la luz de los principios que informan la sana crítica, expresando las razones jurídicas, las simplemente lógicas y de experiencia en cuya virtud les dio valor a las mismas, para lo cual consideró su multiplicidad, gravedad, precisión y concordancia, en términos que le permitió arribar a la convicción que allí señala y cuya decisión se contiene en lo resolutivo del fallo impugnado, esto es,



que la demandada ha vulnerado los derechos fundamentales de la actora, prevenidos en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política, es decir, su derecho a la Integridad Psíquica y a la Honra, en relación al artículo 2 del Código del Trabajo, esto es, su derecho a no ser discriminada en forma arbitraria, todos en relación con el artículo 485 del Código del Trabajo, por lo que se condena a la denunciada a pagar una indemnización por daño moral de \$ 50.000.000, y a las medidas reparatorias que señala, por cuanto de acuerdo al cúmulo de las probanzas analizadas, concluyó que la denunciada, Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, no logró explicar ni menos fundamentar las medidas adoptadas y su proporcionalidad, en cuanto a dejar a la denunciante por más de un año como relevo de sus compañeros, debiendo esperar más de ocho horas diarias en casino móvil el siguiente relevo.

En consecuencia, la juez no ha infringido las reglas de la sana crítica en la valoración de la prueba, y que la llevó a acoger la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, pues la convicción adquirida por ella en cuanto a la ocurrencia de un acoso laboral que constituyen los actos vulneratorios de derechos, corresponde a la esfera exclusiva y excluyente del tribunal del juicio, convicción adquirida a través de la gran cantidad de medios probatorios aportados por ambas partes, y que han sido analizados y ponderados debidamente, no pudiendo ser impugnados por una causal de nulidad estrictamente jurídica, por lo que la causal alegada no podrá prosperar.



SEXTO: En lo que respecta a la primera causal deducida de manera subsidiaria, prevista en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo ella está referida a una calificación jurídica errónea a que llega el juez frente a los hechos que ha establecido, precisándose por el legislador que la calificación jurídica sólo puede alterarse “sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”, lo cual significa que esta causal se invocará cuando sea necesario recalificar, encuadrar nuevamente los hechos en una norma jurídica, pero sin entrar a modificar los hechos establecidos por el tribunal, los que para tales efectos resultan inamovibles, pues no se trata de permitir la revisión de los hechos en sí, sino de las apreciaciones o determinación de sus cualidades o circunstancias, es decir, de su calificación jurídica.

Así, de acuerdo a los hechos asentados por la juez del grado en el motivo décimo cuarto de la sentencia, y a los fundamentos ahí expuestos, se concluye que no es posible alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, pues el examen de los fundamentos de la causal invocada revela que la tesis planteada por el recurrente conlleva por una parte la alteración del contenido fáctico de las conclusiones del tribunal, en circunstancias que la causal en cuestión importa alterar únicamente la calificación jurídica de los hechos, lo que corresponde a una cuestión de derecho, sin que se permitan modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, lo que evidencia su alcance estrictamente jurídico, no pudiendo variar los hechos sobre los que discurrió la decisión adoptada por la sentenciadora en el fallo impugnado.



No se trata en este caso que se haya interpretado erróneamente una norma jurídica a partir de los mismos hechos, establecidos e inamovibles, sino que la reclamación del recurrente importa su modificación para llegar a la pretendida interpretación correcta que plantea.

De otro lado, no es efectivo que el motivo noveno de la sentencia evidencie que no se cumplen los requisitos de la discriminación en la situación de la demandante, ya que tal como se indica por la Juez A Quo, luego del análisis de las probanzas, las que fueron incorporadas por ambas partes, tiene como hechos asentados en la causa un total de dieciocho presupuestos fácticos, los que se encuentran debidamente acreditados y respecto de cada uno de ellos se señalan los medios de prueba en los que se sustenta tal establecimiento, por lo que no aparece la errónea calificación jurídica en los términos que reclama el recurrente, y por tanto también se rechazará esta causal.

SÉPTIMO: En cuanto a la segunda causal subsidiaria, fundada en el artículo 477 del Código del Trabajo, no aparece en verdad que se atribuya una infracción de ley incurrida en la sentencia impugnada, sino más bien un reproche en cuanto a la imposición de las medidas reparatorias, acorde a la vulneración de los derechos fundamentales denunciados, por cuanto en el considerando décimo octavo analiza las medidas solicitadas por la demandante, así como las alegaciones de la demandada respecto de cada una de ellas, y conforme a ello y lo asentado respecto a la existencia de la lesión a las garantías fundamentales del derecho a la integridad psíquica, derecho a la honra



y a la no discriminación arbitraria, es que el fallo impone las medidas que señala, todas las cuales revelan su proporcionalidad con la debida reparación estimada por la sentenciadora, respecto de la vulneración de tales derechos fundamentales.

OCTAVO: En consecuencia, del análisis de los presupuestos generales establecidos en el artículo 495 del Código del ramo, la justificación entregada por la sentenciadora no aparece viciada de nulidad, porque declaró la existencia de un acoso laboral y consecuentemente la vulneración de las garantías fundamentales denunciadas por la actora, lo que importa que el propio empleador, por su accionar, se puso en la situación de no poder explicar ni fundamentar la condición de relevo de la denunciante, lo que se estableció por todos los medios probatorios allegados y ponderados en la instancia.

NOVENO: Por las razones expuestas, no concurriendo los presupuestos esenciales de la nulidad, esto es, perjuicios ocasionados al litigante que no los ha provocado, siempre que no haya otra posibilidad de remediarlos, unido a la inexistencia de una infracción a las reglas de la sana crítica, errada calificación jurídica o un error en la aplicación de la ley, el deducido se rechazará en todas sus partes.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Sr. Raúl Fernández Toledo, por la demandada, en contra de la sentencia dictada el cuatro de junio pasado, en estos autos RUC 2140320498-3, RIT T-35-2021.



Regístrese, notifíquese e incorpórese en la carpeta virtual respectiva.

Redacción de la Abogado Integrante sra. Paola Jorquera López.

Rol N° 70-2022 Laboral-Cobranza.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Iquique integrada por los Ministros sra. Mónica Olivares Ojeda y sr. Pedro Güiza Gutiérrez, y la Abogado Integrante sra. Paola Jorquera López. No firma la Abogado Integrante sra. Jorquera López, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo, por encontrarse ausente. Iquique, dieciséis de agosto de dos mil veintidós.

En Iquique, a dieciséis de agosto 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 02 de abril de 2022, 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>