

Texto completo de la Sentencia Primera Instancia

Concepción, tres de junio de dos mil ocho.

Vistos:

A fojas 3, María Angela Salazar Soto, psicóloga, magíster en administración y decana de la facultad de psicología de la Universidad San Sebastián, domiciliada para estos efectos en calle Colo Colo N° 379, oficina 1405, Concepción, deduce demanda en juicio ordinario del trabajo por indemnización de perjuicios por daño moral en contra de Universidad San Sebastián, representada para estos efectos por don Enrique Lantermo Guillet, vicerrector de sede y/o doña Claudia Mora, ignora segundo apellido, directora administrativa, domiciliados en calle General Cruz N° 1577, Concepción, para obtener que se condene a la demandada al pago de las prestaciones que se indicarán más los respectivos reajustes, intereses y costas.

A fojas 9, la demanda es notificada personalmente a la representante de la demandada, pero ésta no contesta en tiempo y forma.

A fojas 11, se recibe la causa a prueba.

A fojas 14, la demandada se hace parte en la causa.

A fojas 44 a 52 y de 62 a 65, rola acta de audiencia de conciliación y prueba. Llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce.

A fojas 91, se cita a las partes para oír sentencia.

Considerando:

Primero: Que doña María Angela Salazar Soto, deduce demanda de indemnización de perjuicios por daño extrapatrimonial o moral en procedimiento ordinario laboral contra la Universidad San Sebastián. Expone que el 03 de abril de 2006 fue contratada por la demandada como docente dependiente de la carrera de psicología en los establecimientos de la Universidad San Sebastián, ubicados en la comuna de Concepción y Talcahuano, con una jornada de 45 horas semanales y por una remuneración de \$ 1.206.667, contrato de duración indefinida. En igual fecha suscribió anexo complementario al contrato en virtud del cual se le asigna la suma de \$ 603.333, modificándose la jornada de trabajo atendido el cargo de decano de la Facultad de Psicología. Agrega que para el desempeño de sus funciones de decana de la Facultad de Psicología se le proporcionó una oficina con todos sus implementos de trabajo, incluyendo un computador y una clave de uso interno, además de asignársele estacionamiento en el interior de la Universidad. Además, impartía en la facultad el ramo psicología

social, de primer año, segundo nivel, de la carrera de psicología. Señala que en enero de 2007 informó a la junta directiva de la demandada, por medio de la señora Pilar Zabala M., y a la vicerrectora académica y jefa directa de las decanaturas, doña Carmen Bonnefoy, de su estado de embarazo y que la fecha probable del parto era a fines de junio del año 2007, comenzando a hacer uso de su descanso pre natal, a contar del día 15 de mayo de ese año, produciéndose el parto el día 30 de junio. Agrega que su descanso post natal terminó el 21 de septiembre del año 2007. Afirma que la vice rectora académica, manifestó sorpresa por su embarazo, dejando entrever un dejo de desagrado tanto por la oportunidad del mismo y por el hecho de ser soltera. Explica que previo a su descanso pre natal, propuso para su reemplazo durante los meses en que estaría ausente, a doña Shila Pein secretaria de la carrera de psicología, sede Concepción de la demandada, persona que en definitiva no fue aceptada por la vice rectora académica. Acota que durante su descanso maternal siguió en contacto por diversas vías con los funcionarios dependientes y profesores de la facultad, ejerciendo de una otra manera sus responsabilidades y atribuciones del cargo para un correcto y eficaz funcionamiento, empero el 15 de junio de 2007 recibió en su domicilio una carta del director de recursos humanos de la universidad, en la cual se le solicita suspender en forma inmediata cualquier acción y/o comunicación que tienda a ejercer o ejerza alguna de sus atribuciones como decana de la facultad de psicología.

Expone que mientras se encontraba con descanso post natal, se enteró que se había nombrado una nueva persona como decano de la Facultad de Psicología, la cual había cambiado de nombre y absorbido e integrado a las carreras de Trabajo Social y Sociología y como decana estaba nombrada y ejerciendo la señora Carmen Bonnefoy Dibarrart. Que, además, se nombraron bajo los cargos de directores de la carrera de Psicología a don Mauricio Soto para la ciudad de Concepción y a doña Kiralina Brito como directora para la ciudad de Talcahuano. Sostiene que no aparecía ni integraba ni ocupaba el cargo de decana, directora de carrera u otro cargo o función en la carrera de Psicología y/o en la facultad creada, más aún, al reintegrarse a sus labores el 16 de octubre de 2007, luego de una licencia médica, su oficina no contaba con los implementos necesarios para desarrollar sus labores, el computador había sido intervenido no teniendo acceso a numerosa e importante información de la facultad y carrera de Psicología. Precisa que reclamó de ello a don Enrique Lantermo, quien le pidió tiempo para dar una solución a su situación, autorizándola a no asistir a la universidad en el intertanto. Frente a esta situación solicitó al señor Torrealba, nuevo vicerrector académico, urgente solución a su angustiante situación, quien la derivó con el director general de investigación de la demandada, don Guillermo Schaffeld G., él que le ofrece el cargo de coordinador de investigación, dependiente de la dirección de investigación, postgrado y extensión académica, cargo de media jornada de trabajo, el cual desde luego rechazó por no ser atinente ni compatible a sus estudios y vocación, entre otros motivos. Señala que frente a esta situación, dedujo reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo de Concepción el 24 de octubre del año 2007 por no otorgar trabajo convenido, suspender labores y efectuar acciones de hostigamiento.

Sostiene que atendido todo lo anterior, el despojo de su cargo y curso, el no ser considerada y sobre todo, las formas impropias para dirigirse a su persona, sin respeto a su título profesional, sus estudios de post grado y trayectoria, debió requerir de atención médica a contar del día 24 de octubre y hasta el día 07 de noviembre del año 2007 y luego desde el 08 de noviembre hasta el día 26 del mismo mes, regresando a la demandada por consejo del propio médico tratante don Daniel Herrera, médico psiquiatra, quien estimaba que era necesario enfrentar el tema de su destitución frente a las autoridades correspondientes, por lo que el 27 de noviembre regresó y encontró su computador limitado en el acceso de información de la carrera y facultad, con el estacionamiento que se le había asignado ocupado por una tercera persona de la demandada, sin documentación y antecedentes necesarios para el desarrollo de sus funciones. Indica que sólo ha sido un mero elemento decorativo al cual el resto de los decanos y funcionarios de la desmandada no se atreven a interrelacionar a fin de cuidar sus puestos de trabajo y no ser objeto de alguna represalia por parte de las nuevas autoridades de la carrera de Psicología. Agrega que el 26 de diciembre de 2007 recibió una carta del vicerrector académico de la demandada, en la cual le informa que se había eliminado la Facultad de Psicología, creándose una nueva facultad denominada Facultad de Ciencias Sociales, la cual alberga las carreras de Psicología, Trabajo Social y Sociología, todo ello a contar del día 01 de octubre de 2007 y que su cargo de decana pasaría a denominarse Decana Adjunta a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad San Sebastián. Expresa que este cargo, que no existe en otra facultad, creado específicamente para solucionar su permanencia en la carrera de Psicología, resulta ser meramente decorativo, sin presupuesto ni personas a cargo, sin autonomía, de responsabilidad restringida y de una remuneración inferior al de la nueva Decana contratada para el cargo. Agrega; que desde septiembre de 2007, la demandada dejó, en forma unilateral, de pagarle el bono de decanato por la suma de \$ 603.333, así como tres días laborados en el mes de noviembre de 2007, causándole con ello, además del menoscabo moral, uno patrimonial.

Afirma que todo lo anterior ha atentado, no sólo en su calidad de trabajadora de la demandada constituyendo verdaderos incumplimientos contractuales, sino también en su dignidad como persona y el único y exclusivo responsable de los hechos denunciados y sus lamentables consecuencias es su empleador, quien está obligado a proteger eficazmente su vida, salud e integridad, situación que no ha hecho y lejos de ello, es el causante de la misma, existiendo nexo causal entre su conducta ilícita culposa, el hecho y el daño.

Manifiesta que el contrato individual de trabajo, definido en el artículo 7º del Código del Trabajo, en relación con los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, no puede ser alterado e inobservado unilateralmente por la persona del empleador. Que toda la normativa laboral y de seguridad laboral se entiende incorporada al contrato de trabajo, imponiendo el orden público laboral exigencias a los empleadores y aquellos que se benefician con el trabajo ajeno en protección de la vida y salud de los trabajadores, citando al efecto los artículos 2 inciso segundo, 5,

12, 153 y 184 y siguientes del Código. del Trabajo; la ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en especial artículos 65 y siguientes; el decreto N° 40 sobre prevención de riesgos profesionales; tratados y convenios internacionales; artículo 82 del Código Sanitario. También expone que la Constitución Política del Estado, asegura el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de todas las personas como asimismo el derecho de propiedad sobre el trabajo para el cual fue contratada y la remuneración acordada mientras esté vigente la relación contractual. Cita, además, jurisprudencia que avalaría su posición.

Finalmente señala que producto del trato vejatorio y el atropello a su dignidad como persona, mujer profesional trabajadora y recientemente madre, recibido de la demandada, le ha ocasionado sufrimiento, daño, dolor, angustia y menoscabo moral: que no estaba obligada a soportar, provocándole un daño extra patrimonial o moral que debe ser total e íntegramente indemnizado y que, si bien es cierto, en su cuantificación existe plena discrecionalidad, estima que no puede ser fijado en una suma inferior a los \$ 100.000.000, el cual debe ser indemnizado por quien o quienes lo causaron o a quienes les cabe responsabilidad en su ocurrencia, en este caso, la demandada, con expresa condena en costas.

Segundo: Que la demandada no contestó la demanda en tiempo y forma, por lo que de acuerdo a las reglas generales del onus probandi deben entenderse controvertidos todos los hechos señalados en el libelo, recayendo sobre la actora la carga de acreditarlos.

Tercero: Que la demandante cumpliendo la carga señalada se ha valido de las siguientes pruebas:

A.– Documental, no objetada, consistente en fotocopia autorizada de contrato de trabajo, datado 03 de abril de 2006, suscrito entre las partes, el que consigna que la trabajadora se desempeñará como docente dependiente de la carrera de Psicología de la Universidad San Sebastián, con una jornada de 45 horas semanales, contrato indefinido, a fojas 1; anexo de contrato de trabajo, suscrito entre las partes el 03 de abril de 2006, que modifica la cláusula primera del contrato, en el sentido que la actora percibiría un bono de responsabilidad por la suma de \$ 603.333, por el desempeño de funciones adicionales y la cláusula segunda, estableciendo que la jornada de trabajo será la establecida para el cargo de decano de la facultad de psicología durante el lapso que el decreto de nombramiento esté vigente, a fojas 2.

En custodia 260–S, consistente en fotocopia publicación de prensa en Diario El Mercurio de fecha 08 de enero de 2006, pág. E–7, sección Artes y Letras, en el cual la demandada llama a concurso para cubrir cargo de Decano de la Facultad de Psicología, dando a conocer requisitos para postulación; reglamento orgánico Universidad San Sebastián; decreto de rectoría, N° 3/2008, fechado en Santiago el 15 de enero de 2008, conteniendo el reglamento de estructura orgánica de unidades académicas, de la Universidad San Sebastián; decreto de rectoría N°

5/2008, fechado en Santiago el 23 de enero de 2008, el cual contiene el reglamento general de la Universidad San Sebastián; carta enviada a la actora, el 15 de junio de 2007, por el Director de RR.HH. de la Universidad San Sebastián, donde se le indica que estando con descanso maternal, y por tanto suspendida la relación laboral, debe abstenerse de enviar instrucciones o tratar de ejercer funciones que la ley laboral le impide en su propio beneficio; carta enviada por la actora el 18 de junio de 2007, al Director de RR.HH. contestando la misiva anterior; carta enviada por el Vicerrector Académico de la demandada a la actora el 21 de diciembre de 2007, informando que debido a los cambios producidos en la asamblea de socios, en la junta directiva, en rectoría, en la prorectoría, en secretaría general, en todas las vicerrectorías y en algunas decanaturas, en sesión de junta directiva de fecha 17 de agosto de 2007, se hizo ver la conveniencia de reestructurar la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, creando dos áreas que permitirían canalizar de mejor forma esta área del saber, en particular se crea la Facultad de Ciencias Sociales, que albergará las carreras de Psicología, Trabajo Social y Sociología, eliminando la carrera de Psicología; declaración jurada de la actora, emitida ante la Inspección Provincial del Trabajo con fecha 17 de octubre de 2007, en la cual deja constancia que estuvo con licencias hasta el 13 octubre de 2007 y a su regreso el 16 de octubre de 2007 su oficina no tenía los implementos necesarios para desarrollar las actividades propias de su cargo de Decano de Facultad, agrega que la Universidad le otorga días de descanso mientras se aclara su situación ante la institución educacional, el cual dura hasta el 29 de octubre de 2007; comprobante de ingreso de fiscalización, N° de comisión 0801/2007/3429, de la Inspección del Trabajo, ingresado el 24 de octubre de 2007 a solicitud de la actora; carta informativa de solicitud de fiscalización de fecha 24 de octubre de 2007, emitida por fiscalizador el 13 de diciembre de 2007; comprobante de ingreso de fiscalización N° 0801/2008/14, emitido por la Dirección del Trabajo el 03 de enero de 2008 a solicitud de la actora; informe de fiscalización, emitido por la Inspección Provincial del Trabajo Concepción con fecha 14 de enero de 2008, respecto de la fiscalización efectuada a requerimiento de la demandante; comprobante de ingreso de fiscalización N° 0801/2008/92, de fecha 15 de enero de 2008, de la Dirección del Trabajo, solicitado por la actora por no otorgar trabajo y/o suspender labores; carta informativa de 03 de marzo de 2008, emitida por fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo; comprobante de ingreso de fiscalización N° 0801/2008/176 emitido por la Dirección del Trabajo, a solicitud de la actora, con fecha 31 de enero de 2008; ingreso de fiscalización emitido por la Inspección Provincial del Trabajo Concepción, a solicitud de la actora por no otorgar el feriado anual y por no pago bono decano enero de 2008, octubre, noviembre y diciembre de 2007; informe de fiscalización emitido por la Inspección Provincial del Trabajo Concepción el 28 de febrero de 2008, el cual arroja que no se detecta infracción respecto de la denuncia de no otorgar feriado anual, detectando infracción por el concepto de no pagar correctamente y en forma íntegra la remuneración de la actora, sin cursar multa; comprobante de ingreso de fiscalización N° 0801/2008/343 emitido por la Dirección del Trabajo a solicitud de la actora, con fecha 03 de marzo de 2008, por remuneraciones no pagadas en forma íntegra y oportuna; informe médico, emanado del psiquiatra Daniel Herrera, de fecha 09 de

enero de 2008, el cual diagnostica trastorno adaptativo agudo con síntomas mixtos; folletos informativos de la Universidad San Sebastián, en la cual aparece la planta de profesionales de la facultad de Psicología; correos electrónicos enviados y recibidos por la actora con dependientes de la demandada.

B.– Confesional. Citado a estrados el representante de la demandada don Sergio Alejandro Mena Jara, cédula de identidad número 13.067.044–k, legalmente juramentado, absolvió posiciones a fojas 44 vta., 45 y 45 vta., al tenor del pliego de fojas 38, 39 y 40.

C.– Testimonial, consistente en la declaración de los testigos Jérica Claudina Díaz Muñoz, cédula de identidad número 12.324.427–3, Alejandra Margarita Guerrero Castillo, cédula de identidad número 10.047.740–8, Carlos Rodríguez Obando Burgos, cédula de identidad número 10.855.528–9 y Catherine Andrea Montecinos Fuentes, cédula de identidad número 13.671.906–8, los que legalmente juramentados y examinados deponen en fojas 50 a 51 vta. y 62 a 64 vta.

D.– Otras pruebas. Oficio. A la médico psiquiatra, Ana María Navarrete Gangas, la que a fojas 53 remite informe médico efectuado a la actora e indica las atenciones recibidas y diagnóstico. A la Inspección Provincial del Trabajo, que a fojas 57, remite informe de las actuaciones por la actora en la entidad.

Cuarto: Que, la parte demandada en apoyo a sus dichos, se ha valido de los siguientes medios de prueba:

A.– Documental, no objetada, consistente en carta de 15 de junio de 2007 enviada por el Director de RR.HH. de la Universidad San Sebastián, ya reseñada, a fojas 17; carta de 18 de enero de 2007, en la que se pide a la actora que debe asistir a sus labores, dentro del marco de los cambios introducidos en la organización de la estructura académica, a fojas 18; carta fechada enero de 2008, enviada por la actora a la demandada comunicando que no acepta las nuevas funciones, a fojas 19 y 20; correo electrónico enviado por la actora a Jaime Torrealba, de 12 de octubre de 2007, en el cual propone alternativa de desvinculación de la Universidad, a fojas 21.

B.– Confesional, citada a estrados la demandante María Angela Salazar Soto, cédula de identidad número 10.267.152–k, legalmente juramentada, absolvió posiciones a fojas 46 y 46 vta. al tenor del pliego de fojas 42 y 43.

C.– Testimonial, consistente en la declaración de Jaime Alejandro Torrealba Cubillos, cédula de identidad número 6.255.397–9 y Héctor Enrique Lantermo Gillet, cédula de identidad número 5.780.738–5, los que legalmente juramentados y examinados deponen en fojas 47 a 49 vta.

D.– Otras pruebas oficio. A la Isapre Consalud, la que a fojas 71, remite informe de licencias médicas, de la demandante, emitido con fecha 28 de abril de 2008,

por el período mayo de 2007 a abril de 2008.

Quinto: Que la prueba reseñada en los considerandos precedentes, apreciada conforme a las reglas de la sana crítica permite dar por establecido los siguientes hechos:

1.– Que la demandante fue contratada por la Universidad San Sebastián el 03 de abril de 2006 para desempeñar las funciones de docente dependiente de la carrera de psicología en los establecimientos de la Universidad, ubicado en la intercomuna Concepción Talcahuano en una jornada de 45 horas semanales por una remuneración de \$ 1.206.667, todo de acuerdo a contrato de trabajo firmado por las partes en esa fecha, cuya copia rola a fojas 1 de autos, contrato de carácter indefinido. En la posición número 5 del pliego de fojas 38, el apoderado de la demandada reconoce la fecha de la contratación y en la posición segunda que el cargo implica la responsabilidad de desarrollar el proyecto académico y administrar la facultad. La demandante por su parte en la posición número 2 del pliego de fojas 42, confiesa que empezó sus servicios el 3 de abril de 2007.

2.– Que la actora desempeñó desde la fecha de su contratación el cargo de Decana de la Facultad de Psicología, según se pactó por las partes en anexo de contrato de trabajo suscrito el 03 de abril de 2007, hecho que la demandante reconoce en la cuarta posición del pliego de fojas 42. En este anexo se indicó que en virtud de un decreto de Rectoría, la jornada de trabajo sería la establecida para el cargo de decano y la actora percibiría por el plazo establecido en el decreto respectivo un bono de responsabilidad de \$ 603.333, la existencia, así como el monto del bono es reconocido por la actora en la posición 6 del pliego pertinente. El representante de la demandada confiesa en la pregunta 11 del pliego de fojas 38 que la remuneración bruta de la demandante, ascendía a \$ 1.810.000.

3.– Que la demandante estuvo con licencia médica por pre y postnatal desde el 15 de mayo al 21 de septiembre de 2007. Luego estuvo con licencia por enfermedad común desde el 24 de septiembre al 13 de octubre de 2007, del 24 de octubre al 27 de noviembre de 2007 estuvo con licencia médica psiquiátrica, lo mismo que a partir del 19 de marzo y hasta el 9 de mayo de 2008. Lo anterior se desprende del informe que remitiera a este Tribunal la Isapre Consalud a fojas 71 y la confesión de la demandante en las posiciones 7 a 10 del pliego de fojas 42.

4.– Que el 17 de agosto de 2007, mientras la demandante estaba con licencia médica se produjo la reestructuración de la Universidad San Sebastián sede Concepción, consistente en la creación de la facultad de Ciencias Sociales, que albergaría las carreras de Psicología, Trabajo Social y Sociología, con lo cual desapareció la facultad de Psicología y el cargo de decano de la misma. Hecho reconocido por el representante de la demandada en la posición 14 del articulado pertinente. La actora por su parte confesó, posición 11, que al volver a su trabajo la Facultad de Psicología no existía y se había creado la facultad de Ciencias Sociales.

5.- Que a la demandante se le ofreció por parte de la directiva de la demandada, los cargos de Coordinador de Investigación dependiente de la Dirección de Investigación y Extensión Académica, y luego el de Decana Adjunta de la Facultad de Ciencias Sociales, cargos que implicaban igual remuneración y carga de horario para la actora, pero ambas propuestas fueron rechazadas por ella. Lo anterior fue reconocido expresamente por la demandante a absolver la posición 12 del pliego de fojas 42, lo mismo se concluye al examinar los correos electrónicos enviados entre Jaime Torrealba Cubillos, Vicerrector académico, y la demandante el 12 de octubre de 2007, el primero ofreciendo el cargo de Coordinador de Investigación y señalando las características de él y la segunda rechazándolo argumentando que lo considera inaceptable tanto para su dignidad profesional, jerarquía del cargo y ascendencia del mismo, rolante a fojas 22 y en custodia; de la carta que la actora envió en enero de 2008 a Torrealba Cubillos, rolante a fojas 19, rechazando el cargo de decana adjunta fundado en que no ofrece las condiciones necesarias para resguardar sus derechos fundamentales como trabajador con contrato vigente, porque se le resta autonomía para el ejercicio del cargo, se le aleja del personal que antes estaba bajo su autoridad y se elimina la autoridad para el manejo del presupuesto.

Sexto: Que el análisis, en primer lugar, se centrará en determinar la existencia de las conductas que la demandante atribuye al demandado y de las cuales derivaría su daño psicológico. Desglosando, de la exposición de hechos que la demandante realiza en su libelo, las conductas que a su criterio constituirían acciones de hostigamiento o menoscabo laboral, éstas se pueden sintetizar en que al volver de su período de descanso de maternidad, primero, y de licencia médica después, el cargo que ocupaba de Decana de la Facultad de Psicología había desaparecido y se le ofrecía en su reemplazo un cargo, Decana Adjunta, que estimaba meramente decorativo, por no tener presupuesto ni personas a cargo, sin autonomía, de responsabilidad restringida y de una remuneración inferior al de la nueva Decana. Además de otras acciones, como desagrado en sus superiores cuando comunicó su estado de embarazo; que no se aceptó a la persona propuesta para reemplazarla mientras ella estuviera ausente; que se le ordenó suspender cualquier acción y/o comunicación que tienda a ejercer o ejerza alguna de sus atribuciones como Decana de la Facultad de Psicología mientras estuviera con descanso pre y postnatal; que al reintegrarse el 16 de octubre de 2007, su oficina no contaba con los implementos necesarios para desarrollar sus labores, su computador había sido intervenido, no tenía acceso a importante información de la Facultad y Carrera de Psicología, que su estacionamiento estaba asignado a otra persona; que se le despojó de su curso, que se usaron formas impropias para dirigirse a su persona, sin respeto a su título profesional, sus estudios de post grado y trayectoria.

Séptimo: Que conforme se ha establecido en el considerando quinto N° 4 y 5, es un hecho que el cargo de Decano de la Facultad de Psicología que la actora ostentaba hasta el momento de iniciar su descanso prenatal, desapareció al momento de crearse la Facultad de Ciencias Sociales y que en su reemplazo se ofrecieron a la trabajadora los cargos de Coordinador de Investigación

dependiente de la Dirección de Investigación y Extensión Académica, primero y luego el de Decana Adjunta de la Facultad de Ciencias Sociales. De lo que se desprende que la demandada incumplió el contrato de trabajo de la actora, al negarle la función para la cual había sido contratada y/o alterar tales funciones, hecho que por lo demás le significó la aplicación de multas por parte de la Inspección Provincial del Trabajo, como consta en los antecedentes remitidos por la entidad administrativa a fojas 57.

Octavo: Que ante tal incumplimiento la actora y todo trabajador, dispone de los resguardos legales para proteger sus derechos, es decir, de las acciones correspondientes para dejar sin efecto lo obrado por su empleadora, cuando los cambios exceden de la facultad de dirección del empleador (reclamando conforme al inciso 3º del artículo 12 del Código del Trabajo) o bien para obtener las indemnizaciones del término de contrato, incluso con incremento, si opta por la figura del despido indirecto contemplado en el artículo 171 del código laboral, instituciones que son propias absolutamente del derecho laboral y que constituyen resarcimientos o recompensas originadas en la relación de trabajo que une a las partes.

Noveno: Que en las normas citadas, se aprecia que el legislador contempló esta posibilidad, regulándola expresamente, resultando incompatible, por ende, que a consecuencia de las decisiones que el empleador adopte en relación con la estructura, funcionamiento u organización de su industria, que eventualmente pudiera significar a un dependiente el término de su contrato o el cambio en las condiciones en las que éste se desarrollaba, se indemnicen perjuicios de índole moral, puesto que no va a ser extraño que el trabajador experimente en mayor o menor grado, cierta aflicción o pesar al perder su fuente laboral, o cambiar drásticamente sus condiciones de trabajo, pero esa aflicción, que es normal, encuentra su compensación en la ley laboral a través de las sanciones o indemnizaciones contenidas en normas indicadas. El daño moral indemnizable, por el contrario, será sólo aquel que provenga de actos u omisiones dolosas o culposas del empleador que impliquen faltar a sus deberes de protección para con sus empleados y que causen un perjuicio al trabajador, vale decir un sufrimiento excepcional, derivado de otras fuentes.

Décimo: Que, sin perjuicio de ello, la decisión adoptada por la demandada de reestructurar el área académica, con miras al logro de objetivos relativos a modernización vinculada a un proceso de acreditación Universitaria, como relató el testigo Héctor Lantermo a fojas 48, no aparece como un acto dirigido a hostigar, menoscabar o afectar los derechos fundamentales de la trabajadora, al contrario, la prueba demostró que la demandada procuró solucionar el problema que generó la eliminación del cargo de la actora, a través de alternativas que mantenían las remuneraciones y condiciones de trabajo, si bien no igual, en una medida equivalente, siendo la trabajadora quien en definitiva se muestra intransigente al respecto.

Decimoprimer: Que dejando de lado este aspecto de la controversia,

corresponde analizar las otras conductas que la trabajadora refiere como actos de hostigamiento. Respecto de las afirmaciones de haberse sentido discriminada al momento de comunicar su estado de embarazo, en especial de parte de la Vice Rectora Académica; que se usaron formas impropias para dirigirse a su persona, sin respeto a su título profesional, sus estudios de post grado y trayectoria y que sus pares no interactuaban con ella por miedo a perder sus puestos de trabajo, no rindió prueba convincente. Al efecto, sólo se cuenta con la declaración de la testigo Jérica Díaz Muñoz, la que a fojas 50, señala que por comentarios supo que la Vicerrectora estaba averiguando si la actora era casada, porque era mal visto que una Decana fuera madre soltera y que cuando la actora volvió a laborar, ninguna de las personas que trabajaban con ella le habló, pero de ninguna de las afirmaciones da suficiente razón de sus dichos, no dice de quién provenían los comentarios, sí ella los confirmó, porque se habría producido esta situación de no hablar con la actora, etc. lo que impide presumir siquiera que se trate de una orden de la demandada o que los funcionarios se sintieran amenazados de alguna manera en su fuente de trabajo.

Decimosegundo: Que el no tener, al momento de reintegrarse a sus labores en el mes de octubre de 2007, los implementos necesarios para desarrollar sus quehaceres, no tener acceso a importante información de la facultad y que su estacionamiento estaba asignado a otra persona, resultan alegaciones sin mayor fundamento, desde que, si bien es efectivo que el día que la actora regresó de su período de licencia médica su oficina y estacionamiento se encontraban ocupados, se trató de una situación transitoria y que se corrigió en breve plazo por la demandada, según la propia actora reconoce en declaración jurada en la Inspección Provincial del Trabajo, donde señala que la oficina le fue habilitada a las 16:30 horas de ese día. Copia de la declaración jurada se encuentra en fojas 58 y en custodia 260–S. Tampoco es reprochable a la demandada que quiera optimizar los recursos, que por lo demás son propios, asignando a terceros una oficina o un estacionamiento que el titular de ellos no utilizará por un tiempo más o menos prolongado, como ocurre en este caso. Finalmente en cuanto a los recursos computacionales, es sabido que el acceso al contenido no es libre, sino que se requiere determinados privilegios de acceso, en este caso, la actora no justificó qué privilegio de acceso tenía, a qué contenidos no podía ingresar, entre otros elementos que podrían permitir concluir que la demandada deliberadamente limitó las posibilidades de trabajo de la actora, considerando además, que a la fecha de reincorporación no existía en los hechos el cargo de Decana de la Facultad de Psicología, ni siquiera existía esta Facultad, por lo cual es lógico que la trabajadora no gozara de las mismas atribuciones que antes. No altera lo concluido lo señalado por el testigo Carlos Obando Burgos, ya que éste no aporta elementos de relevancia. En efecto, este testigo, cuya función, según reconoce, es la de asignar oficinas, cubículos y estacionamiento a los funcionarios de la Universidad, se limita sólo a describir una situación puntual, que es que mientras la actora estaba con licencia médica la oficina se ocupaba por otra persona, lo cual no estuvo en controversia.

Decimotercero: Que la alegación de que se le despojó de su curso es, en parte,

efectiva, pero tampoco configura a priori un acto de hostigamiento. La demandante estuvo con licencia ininterrumpida prácticamente desde el 15 de mayo al 13 de octubre de 2007, y luego desde el 24 de ese mes al 27 de noviembre de 2007, por lo que es entendible que la carga académica que pudiera corresponder a la actora en el segundo semestre del año lectivo 2007, se asignara a otro profesor.

Decimocuarto: Que el que no se aceptara a la persona propuesta para reemplazarla mientras ella estuviera ausente y que se le ordenara suspender cualquier acción y/o comunicación que pretenda ejercer o ejerza alguna de sus atribuciones como Decana de la Facultad de Psicología mientras estuviera con descanso pre y postnatal, hechos que ambas partes reconocieron, y que consta en la carta fechada el 15 de junio de 2007, folio 17, no pueden ser catalogados como actos de hostigamiento o de afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora, puesto que la decisión de la persona que reemplazará a un dependiente durante la ausencia de éste le compete soberanamente a la empleadora, salvo que se encuentre estipulado que tal decisión se tomará en conjunto o por el trabajador, estipulaciones que en este caso no existe. Respecto de la orden dada por la demandada a la actora de suspender las comunicaciones o acciones de injerencia en la administración de la facultad, resulta lógica y por lo demás, necesaria, puesto que se perturba el descanso maternal si la actora continúa ejerciendo las labores propias del contrato a pesar de estar suspendida la relación laboral, sin perjuicio de que interfiere con la marcha normal de la entidad empleadora.

Decimoquinto: Que la alegación de haber nombrado la demandada una nueva persona como Decano de la Facultad de Psicología, la cual había cambiado de nombre y absorbido e integrado a las carreras de Trabajo Social y Sociología con un ingreso mayor al de la demandada, no es del todo correcta, puesto que según ha quedado establecido, no se trató de un simple cambio de nombre de la Facultad de Psicología sino de la creación de una facultad nueva e independiente de aquella, conformada por las carreras de Psicología, Trabajo Social y Sociología. Cambio estructural y funcional. No puede impedirse al empleador que adopte una decisión como ésta, puesto que está dentro de sus facultades de organización y dirección, incluso la demandante lo reconoce en la posición 24 del pliego de folios 42. Sin perjuicio de que el trabajador afectado, como se indicó en considerandos anteriores, recurra a las herramientas que el derecho le otorga para revertir la decisión.

Decimosexto: Que respecto de los cargos ofrecidos en reemplazo de su condición de Decana, con ellos podrá estar o no de acuerdo la trabajadora, podrá discutir su legitimidad en la estructura organizacional de la demandada, que se trate de cargos nominativos o sin contenido, o no acordes a su estatus profesional, etc. sin embargo, una vez más el legislador ha entregado a los trabajadores instrumentos netamente laborales para cautelar adecuadamente los derechos. En todo caso, el cargo ofrecido, no implica, a criterio de este juzgador, una conducta de menoscabo hacia la demandante, por el contrario revela la intención de la demandada de corregir su error.

Decimoséptimo: Que así las cosas, los hechos que la demandante señaló en su libelo, no configuran, en concepto de este sentenciador, acciones de hostigamiento o menoscabo para la demandante o que con ellas se hubiere vulnerado alguno de sus derechos fundamentales. Ahora si la decisión del empleador causó a la actora un desequilibrio emocional, se trata de una reacción personal que el demandado no podía prever y que en definitiva pueden eventualmente sufrir cualquier trabajador cuando le son alteradas sus condiciones laborales o incluso despedidos.

Decimoctavo: Que en mérito de lo razonado en los considerandos precedentes, al no haber acreditado la demandante el fundamento de su acción, se rechazará la demanda.

Decimonoveno: Que de acuerdo a lo resuelto, es inoficioso referirse a la existencia o no de daño moral, así como la cuantía de éste, por lo mismo no se analizará la prueba que referida a este aspecto de la controversia.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 41, 42, 184 y siguientes, 420 y 425 a 458 del Código del Trabajo, artículos 158, 160 y 341 del Código de Procedimiento Civil y artículo 1545, 1546, 1547 y 1698 del Código Civil, se declara:

I.– Que no ha lugar en todas sus partes, a la demanda deducida en lo principal de fojas 18, por doña María Angela Salazar Soto en contra de Universidad San Sebastián, ya individualizados.

II.– Que no se condena en costas a la demandante por estimarse que ha tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

Dictada por el señor José Gabriel Hernández Silva, Juez Interino del Primer Juzgado del Trabajo de Concepción.

Autoriza la señora Karina Núñez Parra, Secretara Subrogante.

Rol N° 19–2008.

Sentencia Corte de Apelaciones de Concepción

Concepción, nueve de enero de dos mil nueve.

Visto:

Se reproduce la sentencia apelada, con excepción de sus considerandos octavo, noveno, décimo, decimoprimer, decimosegundo, decimotercero, decimocuarto, decimoquinto, decimosexto, decimoséptimo, decimoctavo y decimonoveno, que se eliminan.

Y se tiene, en su lugar y además, presente:

1.– Que se han elevado estos autos en apelación de la sentencia definitiva de 3 de junio de 2008, que rechazó la demanda de indemnización de perjuicios deducida por la actora en contra de la Universidad San Sebastián, solicitándose que dicha sentencia sea revocada y se declare que se la acoge la demanda interpuesta, condenando a la demandada al pago de la indemnización solicitada o al monto que estime este Tribunal.

Se expresa, como fundamentos de su apelación, entre otros, el hecho de no compartir la conclusión del sentenciador, en orden a que ante el incumplimiento de la demandada, su parte debió haber hecho uso de los resguardos legales para proteger sus derechos, esto es, reclamarlos conforme a lo dispuesto en el artículo 12 o bien, conforme a lo dispuesto en el artículo 171, ambos del Código del Trabajo.

2.– Que es un hecho firme, no apelado y que ha quedado asentado en la sentencia recurrida, que el empleador incumplió el contrato de trabajo que lo unió con la demandante, al negarle la función para la cual había sido contratada y/o alterar tales funciones, hecho que, por lo demás, le significó la aplicación de multas por parte de la Inspección Provincial del Trabajo. Así, entonces, el punto previo a resolver se traduce en las consecuencias jurídicas que se siguen al referido incumplimiento.

3.– Que al respecto, la sentencia recurrida señala que frente al incumplimiento del empleador, todo trabajador dispone de los resguardos legales para proteger sus derechos, reclamando en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo, cuando los cambios aplicados a la relación laboral exceden la facultad de dirección del empleador, o haciendo uso de la institución del autodespido, contemplada en el artículo 171 del mismo texto.

4.– Que, al respecto, cabe analizar, en primer lugar, si en la especie resulta aplicable la institución del ius variandi, tesis acogida por la sentencia en revisión.

5.– Que tal institución, establecida en el artículo 12 de nuestro código laboral

como una facultad del empleador, constituye una situación absolutamente excepcional dentro de la teoría contractual, pues implica la modificación unilateral de las condiciones convenidas por las partes en un contrato bilateral. La situación resulta más extraordinaria aún, si se tiene presente que esta facultad la confiere nuestra legislación al empleador, parte más fuerte de la relación laboral, lo que permite concluir que su aplicación debe efectuarse de manera restrictiva y en estricto cumplimiento de las pautas legales.

6.– Que la prueba rendida en el proceso, permite dar por establecidos los siguientes hechos:

a.– Que la trabajadora fue contratada en forma indefinida el 3 de abril de 2006 para desempeñar el cargo de docente y, adicionalmente, el de decana de la Facultad de Psicología de la Universidad San Sebastián, trabajo al que accedió previo haber postulado al mismo en respuesta a un aviso publicado en el diario El Mercurio por la entidad empleadora, en el cual se indicaba que el cargo implica la responsabilidad de desarrollar el proyecto académico y administrar la Facultad de Psicología (custodia 18.496) de la Universidad San Sebastián, sede Concepción.

b.– Que la actora estuvo con licencia pre y post natal desde el 15 de mayo al 21 de septiembre de 2007.

c.– Que el 17 de agosto de 2007 se produjo la reestructuración de la Universidad San Sebastián, sede Concepción, creándose la Facultad de Ciencias Sociales, que albergaría, entre otras, a la Facultad de Psicología, desapareciendo esta última como tal.

d.– Que frente a los reclamos de la actora, se le ofreció a otros cargos, según se indicará más adelante.

7.– Que de los hechos señalados en el considerando anterior, dados por establecidos en la sentencia en revisión y no apelados, aparece de manifiesto que en este caso la empleadora no hizo uso del derecho que le confiere al empleador el artículo 12 del Código del Trabajo, que lo autoriza a cambiar unilateralmente la naturaleza de los servicios contratados, sino que luego de suprimir por iniciativa propia el cargo para el cual había contratado a la trabajadora, inició con ella negociaciones tendientes a ofrecerle un nuevo cargo –según ha quedado establecido en los motivos sexto y séptimo de la sentencia recurrida– prueba de ello es que al no aceptar el primero (coordinadora de investigación) se le ofreció, como alternativa, el cargo de decano adjunto, rechazado también por la actora.

Así también se evidencia del informe de fiscalización 08–01–2007–3429, del Inspector Provincial del Trabajo de Concepción, de fojas 59 y 60, que da cuenta de la visita fiscalizadora a la demandada, en el que consta que la representante de la empresa manifestó que, consultados los encargados de la Universidad en Santiago, le informaron que a la fecha (29 de noviembre de 2007) no se había entregado ninguna información a la trabajadora respecto de la situación de dicho

cargo, reconociendo además, que no se le estaba otorgando el trabajo convenido en el contrato, manifestando que la Universidad había tenido algunos cambios y que el cargo de decano ya no existía. Por este hecho se cursó una multa a la empleadora, lo que no se condice con el ejercicio del ius variandi ni con el silencio guardado por el empleador al respecto, máxime cuando ni siquiera se le había entregado a la actora información sobre la supresión del cargo para el cual había sido contratada, no obstante ser una exigencia básica del ejercicio del ius variandi la manifestación de voluntad del empleador, en orden a cambiar la naturaleza de los servicios y no la simple supresión del cargo contratado. :

Debe considerarse asimismo, que el artículo 195 inciso final del Código del Trabajo indica que, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberá conservarse a la trabajadora su empleo o puesto durante el período de descanso maternal, lo que limitaba en mayor medida el ejercicio de este derecho al empleador.

A mayor abundamiento, quedó claramente establecido en autos que la actora recurrió en diversas ocasiones a la instancia administrativa, sin que en ninguna de las visitas inspectivas la empleadora haya alegado haber ejercido la facultad que le confería el artículo 12 del Código del Trabajo. Finalmente, cabe considerar que el recurso administrativo no puede constituir un requisito previo para el ejercicio de la acción intentada en estos autos. En último caso, correspondía a la demandada acreditar que había ejercido esta facultad. Por otra parte, el ejercicio de la facultad de la empleadora prevista en el artículo 12, citado, no fue planteado por la demandada al contestar la demanda, ni tampoco constituyó un punto de prueba en estos autos. Sólo fue insinuado por la institución demandada como posible camino a seguir por la actora, al solicitarse que se citara a las partes a oír sentencia.

8.– Que, en segundo lugar, corresponde analizar si resulta procedente que la actora reclamara el incumplimiento de su empleadora por la vía del despido indirecto, contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo, considerando que en el caso en estudio el empleador podría haber incurrido en la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato.

9.– Que tal posibilidad bien pudo ser ejercida por la actora, lo que le habría significado, obviamente, la terminación de su contrato de trabajo. Al respecto, es necesario considerar que el artículo 171 del Código del Trabajo confiere al trabajador una posibilidad, un derecho y no una obligación, llamado a ejercerse cuando quien ha incurrido en graves causales de terminación del contrato de trabajo ha sido él empleador, opción que implica la pérdida de su fuente laboral a cambio del pago de ciertas indemnizaciones. Decisión que la ley le entrega al trabajador, puesto que negarle la posibilidad de demandar indemnización de perjuicios manteniendo la vigencia de la relación laboral, implicaría obligar al trabajador, a soportar incumplimientos indebidos del empleador e, incluso, tratos vejatorios, por no perder su fuente de trabajo o no convenirle obtener indemnizaciones que serían de escaso monto dada la antigüedad en la empresa. En consecuencia, la terminación del contrato no puede ser la única posibilidad que

la ley le confiera al trabajador frente a un incumplimiento del empleador, máxime si uno de los principios informadores del Derecho del Trabajo es precisamente el de la continuidad laboral que, entre algunos de sus postulados, aboga por la conservación de la relación laboral, aun después de los incumplimientos que puedan haber existido, lo que se basa en el principio de la estabilidad, reconocido en beneficio del trabajador. Por otra parte, debe considerarse que, tal como quedó establecido en la sentencia recurrida, la actora se encontraba amparada por fuero maternal, circunstancia que hace más improcedente la conclusión de que el único camino a seguir frente a un incumplimiento patronal pueda ser el autodespido, que la obliga a perder su fuente laboral, estando amparada por normas de carácter especial y de aplicación tan general como son las de protección a la maternidad.

Además, tal conclusión implicaría reconocer que un empleador que desea prescindir ilegalmente de los servicios de un trabajador aforado, podría incurrir en intencionalmente en serias irregularidades o incumplimientos del contrato de trabajo, para obligarlo a usar la institución del despido indirecto, optando al pago de una indemnización cuyo monto dependerá, al fin, de la antigüedad del trabajador en la empresa, anulando de esta forma la protección que el fuero laboral le otorga, y en este caso en particular, vulnerando de manera directa y en general todas las normas de protección a la maternidad y, especialmente, la obligación del empleador contemplada en el inciso final del artículo 195, que lo obliga mantenerle el puesto de trabajo o el empleo.

10.– Que, lo antes razonado lleva a la lógica conclusión que el auto despido no es el único camino que puede seguir el trabajador frente a un incumplimiento del empleador, conclusión corroborada por la expresión facultativa que la propia ley emplea en el artículo 171 en análisis, al señalar que si quien incurre en algunas de las causales de terminación de contrato que allí se señalan es el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato. Incluso, la misma norma en el inciso segundo, le confiere al trabajador la posibilidad de reclamar conjuntamente con las indemnizaciones laborales propias de la terminación del contrato de trabajo, simultáneamente las otras indemnizaciones a que tenga derecho, estableciendo de manera expresa la compatibilidad de estas otras indemnizaciones con las indemnizaciones por años de servicios, su recargo y la sustitutiva del aviso previo, tratándose de determinadas causales.

Por otra parte, además de la compatibilidad enunciada, la redacción de la norma lleva a concluir, que estas otras indemnizaciones pueden existir como alternativa a las derivadas de la terminación del contrato. No obstante, que el Código del Trabajo nada dice sobre cuáles puedan ser esas otras indemnizaciones, no existe motivo para descartar la indemnización por daño moral, apareciendo esta norma como un reconocimiento de la posibilidad que los perjuicios causados al trabajador no sean adecuadamente resarcidos con las indemnizaciones por años de servicios, su recargo y la sustitutiva del aviso previo

11.– Que el Derecho del Trabajo nace como la respuesta a la insuficiencia de las normas contractuales civiles para dar respuesta a una relación contractual en que

las partes no están en un plano de plena igualdad. Sin embargo, ello no significa la exclusión absoluta de la aplicación de las normas del Derecho Civil en los diversos aspectos del desarrollo del contrato laboral, que no han sido previstos expresamente por el Derecho Laboral, ya sea en el Código del Trabajo o en su legislación complementaria. Lo indicado ha encontrado aplicación práctica en la jurisprudencia en diversas situaciones concretas, como por ejemplo con la anulación del finiquito, cuando ha sido acordado habiendo mediado un vicio del consentimiento respecto del trabajador.

12.– Que sin duda lo planteado precedentemente se desenvuelve en el campo de la responsabilidad civil, materia que no ha sido regulada de manera general en el Código del Trabajo, el que se ha limitado a establecer determinadas indemnizaciones tarifadas a pagar en ciertas situaciones también determinadas, aun cuando en diversas normas se establecen obligaciones para las partes a las cuales no se les ha aparejado una consecuencia jurídica, como ocurre por ejemplo en el inciso octavo del artículo 2 del Código del Trabajo, en que se atribuye a la obligación de no discriminación el carácter de obligación contractual, aun cuando nada se dice de las consecuencias de su infracción. Se ha escrito “La responsabilidad civil es un instituto de aplicación transversal en nuestro derecho, por lo que no se divisa razón para excluir a las relaciones laborales en caso que producto del desenvolvimiento de las mismas se cause daño a alguno de los sujetos, como ocurre en el caso de acoso moral laboral. (Gamonal Contreras, Sergio y Prado, López, Pamela “El mobbing o acoso moral laboral, Editorial Lexisnexis, 2006, pág. 97). Se ha fallado que “...la responsabilidad en el Derecho constituye un principio general, el que referido al Derecho Civil se plantea en el axioma que nadie puede dañar a otro sin reparación, en el evento que no concurra una causal de justificación (Corte Suprema, rol 3070–2006). No se advierte razón para que tal principio no encuentre aplicación en el desarrollo de un contrato de trabajo.

13.– Que por otra parte, las normas de responsabilidad civil, particularmente en su faceta resarcitoria de los daños materiales, ha sido aplicada en nuestra jurisprudencia en el ámbito de las relaciones laborales, aun existiendo norma expresa en el Código del Trabajo, como ocurre en el caso de la terminación injustificada de un contrato a plazo, antes del vencimiento del mismo, en que se confiere al trabajador la posibilidad de demandar conforme a las normas generales, comunes, civiles, el pago de las remuneraciones correspondientes al tiempo que reste para el vencimiento del plazo. (En este sentido, Corte Suprema, 15 de mayo de 2007, rol 281/2006). Si nos atuviéramos sólo a las normas laborales deberíamos dar estricto cumplimiento al artículo 162 del Código del Trabajo que confiere, en ese caso, sólo la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, con un recargo, esta última, del cincuenta por ciento.

14.– Que lo indicado, encuentra su respaldo en los propios principios informantes del Derecho del Trabajo y en concreto, en el principio protector, una de cuyas máximas es precisamente la de la aplicación de la regla más favorable. Para saber

cuál es la regla más favorable se han planteado tres teorías siendo una de ellas la llamada teoría de la inescindibilidad de los institutos, que sostiene que el cotejo entre cuerpos normativos se debe hacer en forma parcial, entre grupos homogéneos de materias de una y de otra norma. En el caso en concreto, se analizará si para el tema particular, esto es régimen de responsabilidad civil, resultan más beneficiosas para el trabajador las normas civiles o las laborales. Pareciera que la jurisprudencia se ha inclinado por las civiles en materia de contrato a plazo. En otras palabras, debe darse aplicación en forma exclusiva a las normas que resulten más convenientes para el trabajador, desestimando absolutamente las otras, lo que se verá caso a caso, gozando el trabajador, del derecho a optar entre la protección del Código del Trabajo y la del Código Civil (en este sentido, Américo Plá, en “Los principios del Derecho del Trabajo”, editorial Depalma, Buenos Aires, 3ra. Edición, pág. 105 y sgts.).

15.– Que establecida ya la legitimidad de la aplicación de normas civiles en el desarrollo de las relaciones laborales, cabe entrar a determinar la procedencia de la indemnización del daño moral que se pueda haber producido al trabajador, en situaciones en que ninguna indemnización ha establecido la ley, conservando la vigencia de la relación laboral.

16.– Que la primera cuestión que conviene tener presente es la del daño moral en sede contractual, punto que ya ha sido resuelto favorablemente por la jurisprudencia (por ejemplo, causa rol 3291–2005, Corte Suprema, 11 de abril de 2007) y por la doctrina (Ramón Domínguez Aguila en sus “Consideraciones en torno al daño en la responsabilidad civil. Una visión comparatista Revista de Derecho Universidad de Concepción, N° 188, 1990 y Carmen Domínguez Hidalgo en su obra “El Daño Moral”, Editorial Jurídica, año 2000), aspecto jurídico que no ha sido discutido en estos autos.

17.– Que, aceptándose la posibilidad de existencia de daño moral en el ámbito contractual, la cuestión a dilucidar es entonces si cabe la indemnización del daño moral causado por el empleador al trabajador durante el desarrollo, específicamente, de un contrato de trabajo y, finalmente, si en el caso en estudio, se produjeron efectivamente estos daños en la forma en que la actora lo indica.

18.– Que la primera cuestión indicada, esto es, la procedencia de la indemnización del daño moral en el ámbito laboral ha sido una cuestión permanentemente discutida, llegándose a la conclusión que su resarcimiento va envuelto en el sistema indemnizatorio tarifado, particularmente al proceder recargar las indemnizaciones en determinados porcentajes cuando se ha invocado una causal especialmente gravosa para el trabajador y que a la postre no ha resultado justificada. Es así como la Corte Suprema ha reconocido que la existencia expresa y específica de las indemnizaciones y sus recargos, que son propias del derecho laboral, constituyen de por sí un resarcimiento a la ruptura del nexo contractual laboral que unía a un trabajador con su empleador. Ha agregado que “por consiguiente, la existencia de estas indemnizaciones fijadas por ley, de por sí compensan la aflicción que puede ocasionar la pérdida de la fuente laboral,

incluyendo en ésta el daño moral experimentado por el trabajador indebidamente despedido . Se concluye en el fallo que “lo antes explicado constituye la regla general, la cual no excluye que, en casos especiales, pueda también accederse o reconocerse en favor de un trabajador una indemnización adicional a la fijada por la ley laboral, si se demandan y se prueban perjuicios extraordinarios, como lo sería el daño moral experimentado por un trabajador en razón de la causal imputada para despedirlo, como por ejemplo la falta de probidad, o que el ex–empleador ejecute actos posteriores al despido que produzcan daño (rol 3342–01).

19.– Que, sin embargo, en el caso de autos nos encontramos frente a otra hipótesis, que es la producción del daño moral a una trabajadora durante el desarrollo del contrato de trabajo. Esta posibilidad ha sido expresamente reconocida incluso en el ámbito legislativo, pudiéndose recordar el artículo 69 de la ley N° 16.744, que contempla expresamente tal posibilidad tratándose de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales se haya producido por culpa o dolo de la entidad empleadora o en el artículo 171 del Código del Trabajo, ya traído a colación.

20.– Que el contrato de trabajo implica la existencia de derechos y obligaciones que no son de exclusiva connotación patrimonial y es una circunstancia conocida que trabajador y empleador se ven entregados a una especial forma de convivencia que los interrelaciona más allá del simple pago de una remuneración a cambio de la prestación de servicios bajo subordinación y dependencia, concepto este último que no puede ser entendido de manera absoluta o carente de limitaciones. Es más, el artículo 5 del Código del Trabajo señala que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. El artículo 2 del mismo texto le confiere el carácter de obligaciones contractuales a aquellas emanadas de la obligación de no discriminación. Resulta evidente, entonces, que en el marco del desarrollo de una relación laboral el trabajador está especialmente expuesto a sufrir menoscabos provenientes del ejercicio del poder de mando y de la facultad de organización de la empresa, por lo que la propia legislación se ha encargado de establecer como límite a éstas los derechos fundamentales del trabajador, particularmente el respeto a su dignidad como ser humano. El contrato de trabajo implica de por sí el compromiso de aspectos personales y morales del trabajador, lo que conlleva a la imperiosa necesidad de su amparo más allá de aquella protección que se le ha entregado con ocasión de su término indebido o abusivo. Cobra particular aplicación lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil, que dispone que los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella.

21.– Que de acuerdo a lo razonado resulta indudable la procedencia de la indemnización del daño moral que se puedan haber ocasionado al trabajador en el

desarrollo de un contrato laboral, pues sostener lo contrario resultaría atentatorio contra el principio de la igualdad ante la ley, al dejar indemne el daño causado por un contratante a otro sólo porque la regulación particular no ha regulado la situación, máxime tratándose de un contrato a cuya esencia se unen las facultades de mando de una de las partes y la subordinación y dependencia en que la otra se encuentra.

22.– Que para que nazca la obligación de indemnizar los perjuicios causados en la órbita contractual es menester, eso sí, que se haya incumplido alguna obligación emanada del contrato, habiendo mediado dolo o culpa por parte de uno de los contratantes que le ocasione daños o perjuicios al otro, existiendo una relación de causa a efecto entre el actuar del sujeto y el daño causado.

23.– Que, como ya se indicó, el incumplimiento contractual de una obligación de hacer, esto es, proporcionar el trabajo convenido, ha quedado establecida en la sentencia en revisión, constituyendo un punto no apelado, correspondiendo entrar a analizar si ha existido, a lo menos culpa en tal incumplimiento por parte del empleador, teniendo presente al respecto, que encontrándonos en el ámbito contractual recae en el contratante incumplidor la carga de probar alguna causal de exculpación, cuestión que no ha ocurrido en estos autos, no pudiéndose considerar suficiente en tal sentido sus alegaciones en orden a la prevalencia de su facultad de organizar la empresa, pues, como ya se dijo, el artículo 195 del Código del Trabajo lo obligaba a conservarle el empleo a la trabajadora en goce de descanso maternal, habiéndose acreditado que éste concluyó en septiembre de 2007 y que la supresión del cargo para el cual había sido contratada se produjo en agosto del mismo año. Como ya se razonó, no fue una cuestión debatida en autos el haber hecho uso del ius variandi, el cual, por la misma razón, no podía tampoco ser válidamente ejercido.

24.– Que resta ahora determinar la existencia del daño moral denunciado y, en su caso, de la relación de causalidad entre éste y el proceder de la empleadora.

25.– Que es indispensable tener presente que el caso en análisis se inserta en el marco de la vida académica, en que el prestigio y respeto del trabajador profesional se va desarrollando paulatinamente, a través de diversos logros parciales que van sucediéndose unos a otros llegando a configurar una verdadera autoridad o renombre que será el que configure la personalidad profesional del trabajador, tema que indudablemente es un punto trascendente a considerar a la hora de su contratación. Es así como también los fracasos profesionales implicarán un importante retroceso en la referida fama, prestigio o personalidad.

26.– Que en estos autos se ha acreditado que la trabajadora concursó y ganó el concurso público para ser designada como decana de una facultad académica, habiendo sido contratada, asimismo, como docente de la misma.

27.– Que como se reiteró en estrados por los apoderados de las partes, aquí se contraponen dos derechos: el del trabajador para que se cumpla con la obligación

contractual contraída a su respecto, consistente en entregar el trabajo convenido y el del empleador de organizar su empresa como lo estime conveniente.

28.– Que ya se expresó que el referido derecho del empleador se encuentra limitado en la forma dispuesta por el artículo 5 del Código del Trabajo, teniendo especial aplicación el artículo 195 del mismo cuerpo legal.

29.– Que sin embargo, no está aquí en discusión el incumplimiento de una obligación, sino la forma en que ésta se produjo o las circunstancias que rodearon tal incumplimiento, en el contexto en que ello ocurrió y que fue precisamente lo que alega la actora, le produjo perjuicios morales.

30.– Que en efecto, se ha acreditado en autos que el cargo para el cual había sido contratada la trabajadora fue eliminado mientras ella se encontraba en goce de permiso de maternidad, sin que se le informara ni se le diera la más mínima posibilidad de conversar su situación, viéndose obligada a enfrentarse a su regreso con que la oficina que inicialmente le había sido asignada estaba ocupada por otro trabajador, don Mauricio Soto, a quien además se le había asignado otro de los cargos que ella ejercía (jefe de carrera de psicología sede Concepción, (testigo de la demandante doña Jesica Claudina Díaz Muñoz, fojas 50 y certificación de la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, fojas 103). Asimismo, se había designado en el cargo de jefa de la misma carrera sede Talcahuano, cargo que también desempeñaba ella, a otra trabajadora. El cargo de decana que ella desempeñaba fue asignado a otra trabajadora, sin que mediara concurso alguno como había ocurrido en su caso, indicándose por el testigo de la demandada (fojas 47 vuelta) que ello se debió a una decisión de la junta directiva, “en un proceso de análisis de los académicos del área de Ciencias Sociales que reunían el perfil para ejercer como Decano , profesional que con anterioridad desempeñaba el cargo de Directora de Investigación. Ello motivó que a la actora se le diera autorización para no concurrir a trabajar mientras se estudiaba su situación, tema reconocido por el testigo de la demandada don Héctor Enrique Lantermo Gillet, quien manifiesta a fojas 49, que en su calidad de Vicerrector la autorizó para que dispusiera de libertad de horario. Asimismo, se le ofreció otros cargos, como el de directora de investigación y de decana adjunta, el cual, según ha quedado acreditado, no existe en la organización de la entidad empleadora (testigo Jaime Alejandro Torrealba Cubillos, fojas 47, y Héctor Enrique Lantermo Gillet, fojas 48 vuelta). La testigo Jesica Claudina Díaz Muñoz, a fojas 50 vuelta, indica que en la nueva estructuración la actora no figuraba con ningún cargo ni tampoco como docente, “porque incluso le quitaron la asignatura de psicología social, que era la que dictaba . La situación llegó al nivel de buscar un acuerdo para poner término al contrato, (testimonio de fojas 48).

A fojas 62 depone Carlos Rodrigo Obando Burgos, quien manifiesta que él estaba a cargo de las oficinas, las que siempre permanecían desocupadas cuando un trabajador se encontraba con licencia médica, lo que no habría sido así tratándose de la situación de la actora.

31.– Que a fojas 93 informa el Inspector Provincial del Trapajo, quien remite informes de fiscalización practicados a la demandada, en los que se lee:

a) I.E.F. 27do8012331, de 14 de enero de 2008, período informado, 1 de octubre de 2007 al 31 de diciembre del mismo año, informándose que se constató que la función indicada en el contrato de la actora es la de decana y que en octubre, noviembre y diciembre de 2007 no se le pagó la totalidad del bono correspondiente al cargo y que en el mes de diciembre se le hizo un descuento superior al legal, lo que motivó una sanción de multa a la empleadora;

b) I.E.F.29do8021216, de 27 de febrero de 2008, período comprendido entre el 1 de diciembre de 2007 y el 27 de febrero de 2008, en que se constató que la actora continuaba sin poder realizar sus funciones y que la situación en nada había variado desde la fiscalización anterior, evidenciándose un estado de vulnerabilidad evitable, frente a sus superiores, pares y funcionarios de la Universidad en general.

c) I.E.F.10do7121914, de 3 de diciembre de 2007, en que se cursa multa a la demandada al haberse constatado que la Universidad San Sebastián no había otorgado el trabajo convenido y al momento de la fiscalización (29 de noviembre de 2007) se encontraba sin realizar dicha función. La representante de la empresa manifestó que, consultados los encargados de la Universidad en Santiago, le informaron que a la fecha no se había entregado ninguna información a la trabajadora respecto de la situación de dicho cargo.

32.– Que por otra parte, del informe médico, suscrito por la médico siquiatra Ana María Navarrete Gangas, que rola a fojas 54 y siguientes, se constata que la actora sufre de un trastorno adaptativo con ansiedad, crónico, secundario a un problema laboral. Describe a la actora como “angustiada, su cara enrojecida, sudorosa, impresiona genuina en su relato . Agrega que presenta un intenso malestar al prepararse para asistir a la Universidad y al estar en ella. Lo propio ocurre con la descripción efectuada por la testigo Alejandra Margarita Guerrero Castillo (fojas 51 y 51 vuelta) que indica que se veía con signos de depresión, que tuvo problemas con su lactancia al verse menoscabada como persona y como profesional, por lo que le pidió orientación médica al respecto, sugiriéndole ver a un siquiatra. A fojas 64 depone la testigo de la demandante doña Catherine Andrea Montecinos Fuentes, quien manifiesta que la ha visto deteriorada física y síquicamente; que antes era una persona muy agradable, emprendedora y estable emocionalmente y ahora se ve deteriorada, muy nerviosa, llora mucho, angustiada, con dolores estomacales y colon inflamado.

33.– Que según lo señalado y apreciados los antecedentes en conformidad a las reglas de la sana crítica es posible concluir que la empleadora deliberadamente privó a la actora del cargo para el cual había sido contratada previo concurso público, designando a otra persona en su lugar, ignorando el compromiso adquirido con ella, el que no se reducía a la entrega de un simple trabajo, sino de un cargo de responsabilidad y capacidad de decisión, cuyo alejamiento mueve

naturalmente a perspicacias y desconfianza de terceros, pares, superiores y demás compañeros de trabajo, en relación con la idoneidad de la actora. La situación se torna más grave aún, atendidas las circunstancias que rodearon la decisión de la demandada de suprimir el cargo en cuestión, pues no se le dio aviso oportuno de la situación, exponiéndola a tener que encontrarse sorpresivamente con el hecho de que no sólo sus cargos habían sido entregados a otras personas, sino también el uso de la oficina que le había sido asignada, privándola del acceso a sus útiles habituales de trabajo, de la oportunidad de asumir funciones y, por ende, del debido desarrollo profesional que lleva implícito cualquier cargo académico, llegando al nivel de obligarla a tener que recurrir a la instancia administrativa para lograr el pago de las remuneraciones a las que por contrato tenía derecho.

De lo antes analizado se evidencia que todos estos hechos atentan contra la dignidad de cualquier trabajador, pero se presentan especialmente graves tratándose de una profesional dedicada a la vida académica, en la que, como se dijo, el prestigio logrado es el que permite su desarrollo personal.

La ley ha puesto como límite a las facultades de administración del empleador el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, es decir, no se le priva de reorganizar la actividad productiva de que se trate como lo estime más conveniente o eficiente, pero ello debe efectuarlo sin el menor atropello a la dignidad de los trabajadores, resultando absolutamente innecesario para ello recurrir a todas las prácticas en que incurrió en el caso en estudio, tales como omitir información y enfrentar a una trabajadora de la jerarquía que presentaba la actora, esto es decana de una facultad a la incomodidad y pesar de retornar a su trabajo y encontrarse con que su oficina había sido asignada a otro trabajador y que su cargo, simplemente no existía. Lo anterior cobra mayor gravedad al considerar que en el caso en estudio el derecho a administrar libremente la empresa se encontraba limitado por el derecho de la trabajadora aforada de conservar su trabajo.

34.– Que, por otra parte, apreciadas las pruebas en la forma señalada, esto es, conforme a la sana crítica, es posible concluir que se encuentra acreditado que la actora sufrió el daño moral que indica, consistente en el menoscabo moral, no patrimonial, provocado por su empleadora no sólo por el hecho de suprimir el cargo para el cual fue contratada, sino por la forma en que ello se hizo y por las circunstancias que rodearon su supresión y siguieron a ésta, según ya se señaló, menoscabo que se traduce en la frustración natural que se provoca en una profesional al sustituirla sin explicación ni razón aparente alguna, ofreciéndole cargos alternativos creados, sin contenido acreditado. Se trata en la especie, de una situación en que resulta plenamente procedente el resarcimiento del daño moral pues, como se indicó, el incumplimiento contractual provocó una vulneración al debido resguardo o protección de bienes extrapatrimoniales de la actora, afectando, sin duda, su personalidad moral, su estabilidad emocional, su autoestima, prestigio, integridad moral, los que, entre otros, configuran la dignidad de la trabajadora, debiéndose en consecuencia, reparar el dolor o quebranto

espiritual sufrido por ella.

35.– Que conforme a lo anteriormente expresado, resulta indudable el dolor, aflicción, pena o quebranto que los actos de la demandada han producido en la actora, que han implicado una necesaria alteración en el desarrollo de su vida profesional y personal, por lo que se concluye que es evidente que ha sufrido un daño moral en los términos anteriormente definidos, lo cual, por lo demás, constituye lo normal y corriente en una persona abocada a la vida académica. Por ello, se acogerá la demanda intentada en estos autos y en uso de las facultades ponderadoras, se fija la indemnización de perjuicios por daño moral en la suma de \$ 12.000.000 a su favor. La suma anteriormente señalada, para que la reparación sea completa, devengará intereses corrientes para operaciones no reajustables entre la fecha que el presente fallo quede ejecutoriado y la de su pago efectivo, teniendo en consideración para ello que es en virtud de esta sentencia que se le reconoce el derecho que reclama.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y atendido, además, lo dispuesto en los artículos 456, 458, 463, 465, 471 y 473 del Código del Trabajo y 144 del Código de Procedimiento Civil, se declara: Que se revoca la sentencia de tres de junio de dos mil ocho, escrita de fojas 109 a fojas 116 vuelta y, en su lugar se declara que se acoge, con costas, la demanda de fojas 18 y siguientes interpuesta por doña María Angela Salazar Soto en contra de la Universidad San Sebastián, debiendo la demandada pagar a la actora la suma de \$ 12.000.000 (doce millones de pesos) por concepto de indemnización del daño moral, más intereses corrientes para operaciones no reajustables entre la fecha que el presente fallo quede ejecutoriado y la de su pago efectivo.

Regístrese y devuélvase con su custodia.

Redacción de la Abogada Integrante señora Ruth Gabriela Lanata Fuenzalida.

No firma la Fiscal Judicial señora Gladys Lagos Carrasco, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse ausente.

Proveído por los Ministros en propiedad de la Cuarta Sala, señor Juan Rubilar Rivera e Integrante señora Gabriela Lanata Fuenzalida.

Autoriza la señora María Antonieta Fuentes Bombardieri, Secretaria Titular.

RoI Nº 393–2008.

Sentencia Corte Suprema

Santiago, diecinueve de mayo de dos mil nueve.

Vistos:

En autos rol Nº 19–08 del Primer Juzgado del Trabajo de Concepción, doña María Angela Salazar Soto deduce demanda en contra de la Universidad de San Sebastián, representada por don Enrique Lantermo Guillet, a fin que se condene a la demandada a pagar la cantidad que indica o la que fije el Tribunal, por concepto de indemnización por daño moral causado durante la vigencia del contrato de trabajo, por la culpa que le cabe a la empleadora en los hechos que denuncia, más reajustes, intereses y costas.

La demandada no contestó el traslado conferido.

En sentencia de tres de junio del año pasado, escrita a fojas 109, el Tribunal de primer grado rechazó la demanda, sin costas.

Se alzó la demandante y una de las salas de la Corte de Apelaciones de Concepción, en fallo de nueve de enero del año en curso, que se lee a fojas 129, revocó el de primer grado y, en su lugar, acogió la demanda y condenó a la demandada a pagar la suma que indica, por concepto de indemnización de daño moral, con los intereses que señala, con costas.

En contra de esta última decisión, la demandada deduce recurso de casación en el fondo, a fin que se la invalide y se dicte la de reemplazo que señala.

Se trajeron estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que la demandada sustenta el recurso de casación en el fondo que deduce en la infracción de los artículos 12, 171, 455 y 456 del Código del Trabajo.

En primer lugar, argumenta que el sistema establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo, de reclamo por el perjuicio que ocasiona el incumplimiento en cuanto a las funciones contratadas, es el modo en que el legislador laboral pretende equiparar la institución de la mora civil y señala que si la trabajadora estimaba que el cambio de funciones no correspondía o la menoscababa, debió reclamar en conformidad a esa norma. Agrega que en el fallo no se aplica este artículo sobre la base de que no se informó a la demandante de la supresión de su cargo, lo que no es efectivo, pues primero se le comunicó verbalmente y después por escrito y, segundo, porque no es un requisito legal informar al trabajador, ya

que el plazo para reclamar se cuenta desde el cambio, el que fue constatado por la actora al terminar su licencia médica. Dice además que la sentencia sostiene que su parte no lo hizo valer en la contestación a la demanda y que sólo lo insinúa en un escrito presentado antes de la citación para oír sentencia, cuestión que también contraría el recurrente.

En segundo lugar, la demandada sustenta la infracción del artículo 171, vinculado con el artículo 160 N° 7, ambos del Código del ramo, señalando que el legislador laboral ha establecido un sistema especial de indemnizaciones, totalmente distinto al derecho común, atendidas las particularidades que acompañan al contrato de trabajo, en el que no existe una igualdad absoluta entre los contratantes. Así el citado artículo 171, establece que si es el empleador quien incurre en incumplimiento grave, el trabajador tiene derecho a poner término al contrato de trabajo y a pedir las indemnizaciones con los aumentos correspondientes, por lo tanto, la naturaleza jurídica de las indemnizaciones y sus recargos reparan el daño producido por el despido o el incumplimiento grave que pueda motivar que el trabajador haga uso del derecho, invocando el auto despido o despido indirecto. Agrega que, como lo reconoce el fallo atacado, la procedencia del daño moral ha sido debatida y se ha concluido que su indemnización va incluida en el sistema tarifado establecido por el Código Laboral, a cuyo respecto se funda en los argumentos vertidos por la sentencia de que se trata, la que, a su vez, se basa en una sentencia dictada por esta Corte. Dice también el recurrente, en este capítulo, que el fallo razona sobre la procedencia del daño moral producido durante la vigencia del contrato de trabajo, concluyendo afirmativamente sobre la base del respeto del principio de la igualdad ante la ley, lo que, en concepto de la demandada, expresa un deseo de mayor justicia y se deja sin embargo de aplicar la ley laboral, otorgando una indemnización adicional que se reconoce no otorgada por el legislador.

Por último, en un tercer capítulo, el recurrente expone que se infringen los artículos 455 y 456 del Código del Trabajo, desde que el fallo afirma hechos que no se han probado, para lo cual copia dos fundamentos de la decisión y dice que de la declaración jurada de la demandante aparece que el uso de su oficina por otra persona fue una situación transitoria que se corrigió en breve plazo y que tampoco se designó a otra persona como Decano, sino que se trató de la creación de una nueva Facultad que absorbió tres carreras, entre ellas, la de sicología y donde se designó a otra persona que reúne las condiciones necesarias, pero no en reemplazo de la actora. Agrega que además se le ofreció a la demandante el cargo de Decano adjunto por carta de 21 de diciembre de 2003, la que fue acompañada por la actora y no fue considerada por el fallo.

Finaliza describiendo la influencia sustancial que los errores de derecho que denuncia, han tenido en lo dispositivo del fallo.

Segundo: Que al respecto cabe consignar que la recurrente desarrolla su recurso sobre la base de supuestos errores de derecho alternativos o subsidiarios. En efecto, por una parte alega que debió aplicarse el procedimiento de reclamo del

artículo. 12 del Código del Trabajo; luego señala que era procedente el auto despedido para optar a las indemnizaciones legales y, por último, que se fijaron hechos no probados. Tales argumentaciones pugnan entre sí, por cuanto o correspondía reclamar conforme al denominado “ius variandi”, o debió hacerse uso de la facultad del despido indirecto y, además, discutir que existe error en los hechos fijados y que determinan el pago de la indemnización cuestionada, importa aceptar pagarla, lo que en principio es controvertido, según se anotó.

Tercero: Que tales planteamientos atentan contra la naturaleza de derecho estricto que ostenta la nulidad de que se trata y conducen al rechazo del presente recurso, por cuanto hacen, a lo menos, dubitable el derecho que debe ser aplicado para la solución de la controversia, de modo que ha de concluirse que fue defectuosamente formalizado, sin emitir pronunciamiento alguno sobre la decisión del fondo del asunto debatido.

Por estas consideraciones y de acuerdo con lo previsto en los artículos 463 del Código del Trabajo y 764, 765, 767, 771, 772 y 783 del Código de Procedimiento Civil, se rechaza, sin costas, el recurso de casación en el fondo deducido por la demandada a fojas 140, contra la sentencia de nueve de enero del año en curso, que se lee a fojas 129.

Redacción a cargo del Ministro, señor Patricio Valdés Aldunate.

Regístrese y devuélvase, con sus agregados.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Rubén Ballesteros C., Juan Araya E., Patricio Valdés A., Guillermo Silva G., y el Ministro Suplente señor Julio Torres A. Santiago, 19 de mayo de 2009.

Autoriza la Secretaria de la Corte Suprema, señora Rosa María Pinto Egusquiza.

Rol N° 1.372–09.