

Antofagasta, a tres de mayo de dos mil veintidós.

VISTOS:

Que en esta causa [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] T-469-2020 del Juzgado del Trabajo de Antofagasta y Rol Corte [REDACTED] por sentencia definitiva de 9 de octubre de 2021, se rechazó la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por el abogado [REDACTED] [REDACTED], en representación de [REDACTED] [REDACTED] en contra de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] de igual forma se rechazó la demanda de indemnización por daño moral; se acogió la demanda de despido injustificado, declarando que el despido no se ajustó a derecho, debiendo la parte demandada pagar al demandante, los siguientes conceptos: a) \$ 2.182.576 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$21.825.760 por indemnización por años de servicios; c) \$17.460.608 por recargo legal del 80%; y se acogió la demanda de cobro de prestaciones laborales, debiendo el demandado pagar al demandante la suma de \$551.752, por concepto de feriado legal y proporcional; se rechazó la excepción de compensación, ordenando que cada parte deberá pagar sus costas.

En contra del referido fallo, el abogado [REDACTED] [REDACTED] en representación de la parte demandada [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] recurrió de nulidad invocando la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, la sentencia definitiva efectuó una errónea calificación jurídica de los hechos, sin que sea necesario modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

A su vez la parte denunciante y demandante representada por el Abogado [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] deduce recurso de nulidad invocando las causales del artículo 478 letras b) y c) del Código del Trabajo, esto es, 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; y cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin



modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Con fecha quince de marzo último se efectuó la vista del recurso, interviniendo por sus recursos los Abogados [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], por la parte demandada [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] por la denunciante y demandante.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que las partes intervinientes en este juicio han presentado sendos recursos de nulidad. El abogado de la demandada [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] interpuso recurso de nulidad invocando el motivo consagrado en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando es necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; mientras que el abogado del demandado [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] invocó dos causales de nulidad en forma conjunta, las de las letras b) y c) del artículo 478 del citado Código, porque también es necesaria la alteración de la calificación jurídica y, además, ha habido una infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

SEGUNDO: Que la empresa demandada [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] sostiene que la errónea calificación jurídica de los hechos, sin que sea necesario modificar la conclusiones fácticas del tribunal inferior, se produce en ciertas conclusiones fácticas obtenidas por el tribunal, en base a hechos que fueron declarados como ciertos al calificarse erróneamente el despido disciplinario, estimándolo injustificado, porque fue desproporcionado y no tuvo la gravedad suficiente para concluir que se había ajustado a derecho. Esta "...errónea calificación jurídica se configura porque los hechos establecidos en la sentencia definitiva no se subsumieron en las normas del artículo 160 N° 7 y 162 del Código del Trabajo, en circunstancias que corresponde subsumirlos en dichas normas, desde que el actor incurrió en una conducta discriminatoria en contra de las creencias



religiosas, consistente en la difusión en un Grupo de WhatsApp de un mensaje ofensivo de las personas creyentes, lo que está estrictamente prohibido tanto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, en su Código de Ética y en el Contrato de Trabajo. Adicionalmente, considerando el actuar de [REDACTED] [REDACTED] que cumplió en su carta de desvinculación con todos los requisitos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo”.

Se agrega además como primer error, la exigencia de mencionar correctamente el reglamento interno, porque el artículo 160 N° 7 del Código de Trabajo exige incumplimiento grave de las obligaciones que impone este contrato, por lo tanto, se requiere expresar la causal del despido y los hechos en que se funda, tal como lo establece el artículo 162 del mismo Código y, por lo demás, el contenido reglamentario de las obligaciones de conocimiento del demandante no varió, sino sólo la ubicación del articulado fue distinto, tratándose de disposiciones idénticas. Asimismo, no sólo el Reglamento Interno contenía la obligación, sino también el mencionado Código de Ética, siendo coherente con la propia naturaleza del contrato de trabajo, que no es exclusivamente un intercambio de servicios por el pago de remuneraciones. “El mismo se inserta en una organización empresarial, en el cual se ejecuta, debiendo el trabajador observar no solamente las normas sobre la prestación de los servicios convenidos, igualmente, debe observar las normas de seguridad y de convivencia, dirigidas a proteger el patrimonio del empleador, la vida, salud y dignidad del propio trabajador y de los compañeros de trabajo.

El actor incumplió diversas obligaciones contractuales que se encontraban contenidas en su contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, Código de Ética, Ley 20.609 y la misma Constitución Política de la República. El empleador no solo contaba con el respaldo de estas normativas para proceder a la desvinculación del señor [REDACTED] sino que también se encontraba frente a la



obligación jurídica de llevar a cabo acciones para proteger a otros trabajadores de las acciones discriminatorias de su parte.”

En segundo lugar, se sostiene que no existió una investigación interna, que permita haber escuchado al demandado, lo que se estima que no constituye una “circunstancia atenuante”, ya que no infringe norma alguna sobre investigación interna y la legislación laboral la exige sólo en investigaciones por acoso sexual que no es el caso. “Lo esencial para materializar un despido disciplinario es que efectivamente el trabajador despedido haya incurrido en alguna de las causales de despido disciplinario establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, no pudiendo, por tanto, declararse injustificado un despido cuando el trabajador efectivamente cometió faltas laborales de gravedad. Ello importaría pasar por alto los artículos 160 y 162 del Código del Trabajo, que regulan los requisitos formales y sustantivos del despido disciplinario”, por tanto, no existe obligación de que el trabajador formule su descargo o tenga derecho de defensa previo al despido. Fundamenta además por jurisprudencia que refiere, concluyendo que el derecho a defensa del ex trabajador surge una vez extinguido el contrato de trabajo pudiendo impugnar el despido, en la medida que la carta de despido contenga los hechos y la causa legal en que se fundamenta.

Como tercer aspecto rechaza la calificación jurídica de haber operado el perdón de la causal, ya que independientemente de la calidad de la investigación, existieron varias diligencias dirigidas a obtener la información del grupo y el conocimiento de los hechos por quienes adoptan en la compañía la decisiones de sanción disciplinaria, lo que no puede calificarse como una condonación de la falta laboral, además que se trata de una compañía de gran tamaño que requería tomar los recuerdos pertinentes y analizar los antecedentes previo a materializar el despido disciplinario. Hace referencia a una jurisprudencia



de esta misma Corte de Apelaciones sobre el perdón de la causal y a doctrina contenida en jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, en cuanto debe tenerse presente como presupuesto del empleador el estar en conocimiento de los hechos que configuran la causal de despido y se genere pasividad de su parte.

Por último, en cuarto lugar, se sostiene que la conducta sancionada es grave, pues es discriminatoria en razón de la religión, atentando contra la dignidad de las personas que profesan una religión. "Los hechos que provocaron el despido del actor son graves por atentar en contra de derechos fundamentales de trabajadores del grupo de WhatsApp. En concreto, se afectó el derecho a la no discriminación por razones de religión, por compartir una imagen que se burla de las personas que profesan una creencia religiosa, además de agregar improperios que van en contra de los valores que normalmente profesan las personas que practican activamente alguna religión", sin que se pase por alto que los mensajes se difundieron en un grupo de 35 a 40 personas, que el carácter ofensivo y grosero de las imágenes afecta la dignidad de todas las personas que no deseen ver esas imágenes, debiendo tenerse presente lo dispuesto en el artículo 2 del Código de Trabajo que exige relaciones laborales dignas y de mutuo respeto. En consecuencia, se afirma que los derechos de dignidad, honra y no discriminación de los trabajadores son esenciales en la relación del trabajo, siendo las faltas que atentan a tales derechos las de mayor gravedad, por lo que resulta ajustado sancionar con despido disciplinario, para lo cual también refiere jurisprudencia.

Este error influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque como consecuencia del mismo, se ha declarado injustificado el despido al actor y con una correcta calificación jurídica de la causal de despido, debió haberse declarado justificado, rechazándose la demanda subsidiaria y las indemnizaciones por años de servicios e indemnización sustitutiva del aviso previo, más recargos, por lo que pide



anular la sentencia, la dictación de una de reemplazo que rechace las pretensiones del actor, con costas, acogiendo sólo el cobro de prestaciones laborales en una suma menor por concepto de feriado legal y proporcional.

TERCERO: Que el demandante, como recurrido, en la audiencia pidió el rechazo del recurso porque de la manera que se ha planteado, no se explica cómo se hace necesaria una recalificación de los hechos, que se originaron a propósito de una investigación distinta, en donde el supervisor [REDACTED] sin autorización, refiere el contenido de las comunicaciones de mensajería de texto. Ello se desarrolló en comunicaciones no oficiales a propósito de las conversaciones que los trabajadores tenían por asuntos diversos de pasajes de avión para los traslados. Se sostiene que de estos mensajes no hubo reclamos, como tampoco ninguna persona manifestó rechazo o reclamó sobre la discriminación que manifiesta la recurrente.

CUARTO: Que en síntesis, las circunstancias materiales no discutidas fueron calificadas jurídicamente a partir del considerando Cuadragésimo Octavo, concluyéndose que el despido: "no se ajustó derecho porque no cumplió con la exigencia del artículo 162 del código de trabajo, al no contener correctamente los fundamentos normativos en lo que se sustenta la causal invocada además de no acreditar la gravedad del incumplimiento imputado", es decir, esencialmente se estimó injustificado el despido por dos aspectos esenciales, error en los fundamentos normativos y que la conducta reprochaba como expresiva del incumplimiento grave a las obligaciones del contrato, no lo era tal.

Desde ya, carece de trascendencia el error a la referencia normativa al invocar un reglamento interno no vigente, porque el anterior que regía la conducta del trabajador contenía norma similar, por lo tanto no constituye un argumento que podría traer como consecuencia el rechazo de la calificación de un despido formal o procedente. La trascendencia además no interfiere, en los argumentos que siguen porque esta equivocación no influye ni determina la



correcta calificación de los hechos constitutivos del despido y, por lo demás, no representa una exigencia formal precisa en la legislación laboral, la que se reduce a la invocación de la causal y las circunstancias o hechos en que se funda.

QUINTO: Que asimismo, se sostuvo que se prescindió de una investigación para verificar la responsabilidad de los trabajadores en el envío de mensajes ofensivos, que para la sentencia resultaba esencial porque el demandante sólo habría intervenido en el envío del "sticker", emoticono o pegatina, ya que posteriormente otros trabajadores compartieron la comunicación y que también resulta "cuestionable, más aún cuando la imagen del sticker corresponde a un humorista a nivel nacional", sin que se adviertan mayores intervenciones del demandante, concluyéndose que no reviste la gravedad suficiente para poner término a la relación laboral, tal como se sostuvo respecto del trabajador [REDACTED] que existe alguna mitigación o diligencias incorporadas para determinar que los hechos fueron puestos en conocimiento de gerencia, como en otros casos, lo que se ve agravado con la conducta imputada que se produjo en abril del año 2020, lo que le permite concluir que, en la especie, "Díaz no realizó ningún tipo de actuación, más allá de la obtención de la declaración jurada de [REDACTED] para la utilización de los Mensajes".

En suma, el razonamiento de la sentencia de mérito y la subsecuente calificación, es que la intervención del demandante en los mensajes, fue mínima, sin que hubiese participado en los mensajes posteriores, por lo que, a su juicio, no reviste la gravedad suficiente que habilite para poner término a la relación laboral, ya que tal como lo sostuvo la investigadora del caso de acoso en contra del trabajador [REDACTED] -a propósito de la cual se supo de la existencia de los mensajes-, el demandante tuvo una intervención mínima, lo que se agrava con el tiempo transcurrido, que desde abril de 2020, no hubo ningún tipo de actuación más allá de la obtención de la declaración jurada de [REDACTED] para utilizar los mensajes, exigiéndose un análisis



global y no descontextualizado únicamente respecto del sticker, debiendo evaluarse todos los antecedentes en relación a la aislada intervención del actor según la sentencia y que se refuerza con el hecho de no tener amonestaciones anteriores, la proporción de la sanción, el transcurso del tiempo que es esencial, porque desde la fecha que ocurrieron los hechos con la oportunidad que se tomó conocimiento de aquello, junto a la decisión sorpresiva del 14 de octubre de 2020, sin desconocer la intachable historia laboral del demandante que incluso pidió disculpas al grupo que integraba con relación a los "sticker ordinarios", se estima que la situación podía ser remediada "con un correcto manejo por parte del supervisor respecto del funcionamiento del chat, lo que no ocurrió, ya que toleró lo anterior, incluso ya en el mes de mayo de 2020, con comentarios que se alejan de un ambiente de respeto" (sic), encontrándose la empresa obligada a implementar medidas que prevengan o erradiquen las conductas que son reprochadas, "considerando especialmente que corresponde la mensajería WhatsApp a un medio de comunicación, que si bien, no es oficial, es usado frecuentemente por parte de las jefaturas, tanto para la coordinación del trabajo como para los traslados de los trabajadores". Por último, sostiene la sentencia que el Reglamento Interno incluye sanciones menos intensas que tienen el carácter de idóneas para los efectos de ejercer el poder disciplinario del empleador, resultando en definitiva la medida desproporcionada.

Por consiguiente, no es posible reducir el argumento de la sentencia de mérito a estos cuatro defectos reclamados para modificar su calificación jurídica, sobre el contenido de los reglamentos y la referencia a la inexistencia de la investigación y el perdón de la causal, pues la calificación jurídica efectuada por la juez, tiene un cúmulo de razonamientos no desestimados, en una reflexión cuyo reproche aísla discrecionalmente los antecedentes que en su globalidad son suficientes para la conclusión que arriba.

Lo esencial de la calificación jurídica, según la



reseña efectuada, se resume en que la sanción es gravísima con relación a la conducta reprochaba, que se advirtió en un tiempo posterior fuera de una investigación directa donde intervinieron varios trabajadores y que el demandante envió al grupo de mensajería no oficial generado para coordinar parte de la función en laborales y traslado, una pegatina grosera pero de público conocimiento por tratarse de una copia efectuada por un humorista de reconocimiento nacional, a la luz un reglamento interno que contiene otras medidas para evitar estas situaciones y persuadir la utilización del lenguaje más correcto, socialmente aceptable e inclusivo; por consiguiente, desde ya, la calificación jurídica está bien efectuada, revisando criterios esenciales para las normas de convivencia y las relaciones laborales, en la medida que una mención aislada, refería a la utilización de un lenguaje inadecuado y grosero, debe ser reprimido con medidas adecuadas que persuada a usar una correcta comunicación, y no medidas represivas alejadas en el tiempo, de la más grave que puede tener un empleador, en cuanto pone término al vínculo laboral y es por lo mismo, que el legislador en el artículo 160 N° 7 ha exigido un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, y el trato grosero dentro de un canal de comunicación limitado a un grupo de trabajadores, sin que haya existido reproche alguno por los miembros del grupo, sino sólo a propósito una investigación paralela de una situación completamente distinta, ha generado una reacción sobredimensionada e inoportuna que no persigue los fines de educación, formación y persuasión que garantice las mejores relaciones laborales respetuosas de los valores, razón por la cual corresponde desestimar el recurso en este aspecto.

SSEXTO: Que, como se expresó, la denunciante y demandante también recurrió de nulidad, en dos capítulos. El primero pide la nulidad parcial respecto del rechazo de la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y el segundo, sobre el rechazo de la indemnización por daño moral, todo en forma conjunta.



El primer capítulo se impugna en virtud del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por haber sido pronunciada la sentencia con infracción a las normas sobre apreciación de la prueba conforme las reglas de la sana crítica, al desestimarse la vulneración a la garantía de no discriminación, derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación y a la integridad psíquica, porque el supervisor creador del grupo de mensajería, incurrió en conductas reprochables en dos ocasiones, en el respeto a las comunicaciones privadas y al utilizar el grupo de plataforma de mensajería realizando comentarios de carácter inapropiado, sin que la empleadora haya tomado alguna medida de magnitud, permitiéndose un actuar discriminatorio sobre todo por la actividad disciplinaria del empleador que fue ejercida de una manera dispar, al aplicarse mayor rigor a la categoría de operadores y no a la categoría de supervisor, por ello estima que se infringió el principio de razón suficiente, pues el juez contaba con elementos suficientes para acreditar la vulneración de la garantía, existiendo parámetros de comparación, más si se afirma que no existió una investigación respecto al trabajador demandante y aun así se determinó su despido. De este mismo modo, se entiende infringido este principio en el rechazo a la vulneración del derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación y privacidad, como también derecho a la integridad física al expresar su consentimiento en revelar las comunicaciones intercambiadas a la sociedad empleadora y demandada sin un motivo suficiente, y en lo que se vincula con la integridad psíquica, tal como lo acreditó la perito sicóloga, se dio cuenta de un impacto negativo en la estabilidad psíquica y emocional del trabajador, por eso estima que "se ha infringido el principio de razón suficiente, puesto que para los derechos fundamentales desarrollados, existen elementos de convicción suficientes mediante la recta aplicación de este principio, y por tanto, una adecuada aplicación de las reglas de la sana crítica dan cuenta de cómo estos derechos han sido vulnerados,



por lo que erradamente la Magistrado del grado las pretensiones al no advertir de manera suficiente y completa los elementos probados por lo que la motivación resulta en defectuosa, y, además, infringe el principio de derivación, dado que la motivación no ha sido constituida de manera suficiente por inferencias a las que razonablemente pudo haber arribado de considerar de manera coherente los actos infractores de la empleadora"; defecto denunciado que ha sido determinante en lo impositivo del fallo porque como consecuencia directa de ellos, al no apreciar la prueba rendida en el de la lógica que se ha señalado, la sentencia llega a la conclusión diametralmente opuesta a la que correspondía de haberse respetado esos mismos principios, pidiendo la invalidación parcial de la sentencia y la dictación de una reemplazo que declare la procedencia de la vulneración de las garantías constitucionales.

Como capítulo segundo estima necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos y modificar las conclusiones fáctica del tribunal, en virtud del motivo de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, porque al rechazarse la indemnización por daño moral se ha cometido un error pues el fundamento o la causa de pedir por ese perjuicio sufrido, se ha estimado como consecuencia de la vulneración de la garantía constitucional, lo que es incorrecto, porque el fundamento jurídico que motiva la acción de daño moral, es la reparación del perjuicio psicológico producido con ocasión del particular contexto del despido, mas no son los mismos fundamentos que han sido desarrollado a propósito de la acción tutelar. "La errada calificación jurídica respecto de la motivación del daño moral reclamado, cual ha sido determinada como consecuencia de las vulneraciones de garantías constitucionales, implica que se ha desechado la procedencia de acción de daño moral por presuntamente coincidir los fundamentos de ambos y existir un presunto vínculo conectivo entre ambas, así, la Juez del grado, razonó, erradamente, que la ausencia de infracción a



las garantías constitucionales del trabajador ha determinado la improcedencia de la indemnización de daño moral”, solicitando se invalide parcialmente la sentencia, se dicte una de reemplazo y se declare la procedencia de la indemnización del daño moral.

SÉPTIMO: Que la demandada como recurrida, solicitó el rechazo del recurso, primeramente desde que el recurso no tiene petición concreta y en especial porque la comparación no tiene un símil con el caso del supervisor [REDACTED] ya que la investigación era por una denuncia de acoso laboral y no hechos que constaran a simple vista, ya que se trataba de situaciones halladas en los mensajes, reconociéndosele en la esfera laboral de un grupo de aproximadamente cuarenta personas, de manera que los casos no son similares. Además hace hincapié que el solo envío de la imágenes pornográficas ya podría ser una sanción, habiéndose discriminado a una minoría de la sociedad, lo que no requería una investigación según la norma del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que respecto a la causal de invalidación contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, mediante la cual se denuncia infracción de las reglas de la sana crítica, específicamente, los principios lógicos formales de razón suficiente y derivación, cabe tener presente que la jurisprudencia (esta Corte rol 370-202 laboral) ha dicho reiteradamente que en dicha causal, “lo que corresponde es la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la subsecuente fijación de los hechos que se han tenido por robados, cuando en esa actividad se cometen yerros que suponen contrariar los parámetros de la lógica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Dicho de otro modo, de lo que se trata es examinar que las razones probatorias vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos, lo que impone al recurrente precisar las razones de la sentencia que cuestiona, señalar cuál en concreto es la regla de la lógica, la máxima de experiencia o el conocimiento científico que dicho



razonamiento contraría, y, enseguida, demostrar cómo y por qué las mismas contrarían esos lineamientos, todo ello en base a la misma sentencia, desde que la norma exige que la infracción debe ser manifiesta.”.

NOVENO: Que en lo referente al primer indicio sobre el tratamiento discriminatorio, las diferencias entre supervisores y operadores se concluyó que: “En la especie, en dicho período de tiempo y que corresponde al que tomó conocimiento de la demandada, no fue posible verificar que se hayan enviado otros stickers por parte de supervisores que permitieran dilucidar aquella diferenciación alegada por parte de la demandada. En consecuencia, al tenor de los medios de prueba incorporados, no es posible dar por acreditado el indicio al tenor de lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo... asimismo, conforme a los medios de prueba incorporados en autos, se desvirtúa la circunstancia que aquello hubiera consistido en una represalia de [REDACTED] el entregar la referida información a la investigadora de ethics point, como sostuvieron los testigos de la demandante”.

También se desestimó el segundo indicio, porque al trabajador le constaba el contenido de ambos reglamentos, que por lo demás eran similares, concluyéndose que dicha delegación más corresponde al no cumplimiento de formalidades establecidas en el artículo 162 Código del Trabajo. Por último desaparece el tercer indicio, por inexistencia de infracción al derecho a la intimidad o privacidad, porque el grupo fue creado por el supervisor de la empresa, la información proporcionada tenía el propósito de ser conocida por sus integrantes, tanto operadores de Mina como jefatura, y la condición de trabajador integrante de dicho grupo lo era para efectuar el traslado del tramo Calama - La Serena - Santiago y, además, los trabajadores aceptaron ser parte del grupo creado al recibir la información proporcionada, sin que se tratara de una información sensible o íntima que circulara en el grupo, sino de la información necesaria para conseguir el traslado de los trabajadores.



DÉCIMO: Que de lo reseñado puede concluirse inequívocamente que el recurrente no ha mencionado algún elemento de prueba, valorada o no, que pudiere desvirtuar las conclusiones arribadas, que permitan concluir la existencia de estos indicios, cuya prescindencia ha sido la base del rechazo de la vulneración reclamada. No se trata del principio de razón suficiente ni derivación, si no de haber aportado elementos necesarios para una conclusión distinta sobre la base de un razonamiento lógico jurídico. En suma, el envío de los mensajes dentro de un grupo de trabajadores, sin que se haya mencionado esta situación respecto de supervisores en período siguiente siquiera, no es posible asimilarlo a un trato discriminatorio, como así lo sostuvo la sentencia, la existencia de dos reglamentos pero que contenían la misma disposición, también constituye una razón suficiente para desestimarlos como indicio y la privacidad exigida a propósito un grupo de mensajería creado para efectos ya señalados, no puede comprender una transgresión a la intimidad, la honra o la privacidad de las personas, dada la característica, naturaleza y funciones para los cuales se creó el grupo, por lo tanto, no cabe sino desestimar el recurso en este aspecto.

Por otra parte, también lleva razón el juez del fondo en cuanto al rechazo de la indemnización por daño moral. Olvida el recurrente que al solicitar la indemnización por daño moral, se invocó una vulneración sufrida que ha provocado una serie de problemas de salud "claramente por ser despedido única y exclusivamente al enviar un sticker de carácter privado a un compañero de trabajo"(sic), es decir, que no es posible modificar la causa de pedir a propósito del daño que dice haber sufrido como consecuencia del despido, a propósito de la imputación del envío de un mensaje con groserías, dentro de un grupo de mensajerías en aplicaciones digitales de celulares, que él estima una vulneración sufrida y no acreditada en la causa, sino justamente desestimada, por lo que racionalmente no cabría sino el rechazo de la demanda por este aspecto, desde que desaparece el presupuesto que



Dinko Antonio Franulic Cetinic
MINISTRO
Fecha: 03/05/2022 11:18:14

Ingrid Tatiana Castillo Fuenzalida
MINISTRO(S)
Fecha: 03/05/2022 10:29:58



FMGDZFKDCX

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta integrada por Ministro Dinko Franulic C. y Ministra Suplente Ingrid Tatiana Castillo F. Antofagasta, tres de mayo de dos mil veintidós.

En Antofagasta, a tres de mayo 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>