

C.A. de Temuco

Temuco, veintitrés de febrero de dos mil veintiuno.

**VISTOS:**

Don Juan Pablo Arriagada Aljaro, Abogado, en representación del demandado SCOTIABANK CHILE S.A., dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia de 1 de octubre de 2020, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, en los autos RIT O-185-2020; RUC 20- 4-0251867-8, por las causales de los artículos 478 letra e), 478 letra c) y 478 letra b), las que interpone una en subsidio de la otras.

**CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, la primera causal esgrimida por el recurrente, esto es, la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, la interpone por cuanto estima que la sentencia se dictó con infracción a lo establecido en el numeral cuarto del artículo 459 del Código del Trabajo, por cuanto se estima que la resolución recurrida es formalmente defectuosa por falta de lógica en sus argumentos.

Estima que, en lo que respecta al caso de autos en particular la sentencia no goza de lógica, por cuanto existen motivaciones fácticas contradictorias entre sí que, al estar referidas a un mismo hecho (incumplimiento de obligaciones) y al contraponerse, se eliminan recíprocamente. En particular, estima que se infringen dos principios de la lógica, los de identidad y no contradicción.

**SEGUNDO:** Sostiene que la sentencia infringe el principio de identidad, conforme al cual una cosa sólo puede y debe ser igual a sí misma, lo que significa que, si se atribuye a un elemento un contenido determinado, debe mantenerse en todo el curso racional. Es errado sostener, de forma inicial, en el considerando octavo, que se demostró que de parte de la demandante existió *una conducta agresiva ejercida en forma repetida en contra de los denunciantes y otros trabajadores lo que generó una afectación en el estado de ánimo de los denunciantes sino que un mal clima laboral en general*, para luego sostener en el



considerando noveno que *“...lo cierto es que ningún antecedente médico, diagnóstico o tratamiento permite constatar que producto del trato recibido por parte de la actora, haya sido consecuencia de alguna dolencia física síquica en ellos ...”* o que *“estamos frente a una trabajadora con casi cuatro años de desempeño laboral, ejerciendo cargo de jefatura, sin que durante su trayectoria en la empresa haya sido objeto de amonestación ni reproche anterior por alguna conducta similar a la que se le imputa o cualquier otra”*.

Precisa que, como se señala y tal cual se acreditó en el proceso, existió un incumplimiento grave de parte de la demandante, lo cual no tan sólo se acreditó con la prueba documental y testimonial incorporada por esta parte, sino por la propia convicción de la sentenciadora quien llega a la conclusión de que existieron conductas agresivas y repetidas por la demandante en contra de los denunciados y de otros trabajadores, generando aflicciones de salud y un mal clima laboral. En la especie, la sentencia adolece de una fundamentación defectuosa, que se da cuando no hay una lógica en la motivación fáctica y que atenta contra las reglas del discurrir correcto.

Solicita verificar si la sentencia goza de logicidad, que es el examen acerca de definir si el razonamiento contenido en la sentencia es formalmente correcto o no, en términos de dar una fundamentación coherente y dotada de la necesaria consistencia.

Alega que, en la especie, el fallo de marras, no cumple con los estándares de logicidad, toda vez que la multiplicidad y concordancia de los medios de prueba aportados al proceso necesariamente llevan a la conclusión que, el incumplimiento de obligaciones de la demandante, si era de carácter grave y no correspondía escudarse en requisitos adicionales tales como no haber acreditado el diagnóstico de las personas afectadas por el acoso laboral o la conducta previa de la acosadora para decretar que el incumplimiento no tenía la entidad de ser grave o que correspondía aplicar una sanción menor.



Estima que, el análisis lógico que debió seguir la sentenciadora era que, habiéndose establecido que sobre la demandante pesaba la obligación de ser respetuosa y de no ejecutar conductas atentatorias contra un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores y que, dicho incumplimiento, por sí solo, tiene el carácter de grave, no correspondía atender otros factores, tales como tener que acreditar el diagnóstico de salud mental o físico de los denunciantes y testigos o la conducta desplegada con anterioridad, para llegar a dicha conclusión. La forma en que se configura esta vulneración, dice relación con que, con que las motivaciones fácticas que tiene la sentenciadora respecto del caso en cuestión, no se sostienen durante el curso racional del mismo, ya que primero acredita las conductas constitutivas de acoso laboral, pero posteriormente toma en cuenta requisitos adicionales a los previstos por el legislador.

**TERCERO:** Sostiene que la sentencia también infringe el principio de no contradicción.

Para el recurrente, este principio o subprincipio implica que dos juicios contrapuestos o contradictorios se neutralizan o destruyen entre sí. Dos juicios contradictorios no pueden ser simultáneamente válidos y que, por lo tanto, basta con reconocer la validez de uno de ellos para poder negar formalmente la validez del otro. Entonces, habiéndose acreditado que las conclusiones de la investigación formal realizada por su representada para inquirir sobre la denuncia por acoso laboral en contra de la demandante eran correctas y pertinentes, que ellas se reflejaban en una afectación en la salud mental de los denunciantes y en un mal clima laboral en general con los restantes trabajadores, no se puede sostener posteriormente que, atendido al hecho que no se acreditó el diagnóstico de salud específico de cada uno de los denunciantes o que por el hecho de no haber tenido conductas similares en el pasado, establecer que el incumplimiento de la demandante no reviste de la gravedad para ponerle término a la relación laboral.



EYXXRXPREF

Concluye que la sentencia recurrida presenta graves defectos formales, por cuanto contiene motivaciones contradictorias entre si ya que, por un lado tiene por acreditado el incumplimiento que se le imputa a la demandante en cuanto ser causante de conductas agresivas y repetidas en contra de sus subordinados, generando aflicciones de salud en ellas y un mal clima laboral en general, para luego sostener que el incumplimiento no tiene los componentes para ser considerado grave por el hecho de la conducta anterior o que no se acreditó las patologías de salud en específico que habría generado su actuar en los denunciantes.

**CUARTO:** Que, contrariamente a lo planteado por el recurrente, no se observan en la sentencia recurrida los defectos que alega. En efecto, aun cuando en el considerando octavo la sentenciadora tuvo por establecida como ciertas las conductas que el empleador le reprocha a la actora, en el considerando noveno, en el ejercicio de la facultad jurisdiccional, el tribunal estimó que respecto de tales conductas no concurría el requisito de gravedad, toda vez que, para que revistan tal entidad, deben ser tan importantes que hagan insostenible la mantención del vínculo laboral. De esta manera, agrega la sentenciadora que esta última circunstancia no se acreditó dado que, de las declaraciones de doña Carolina Escobar, Subgerente Zona Sur, se desprende que, al tomar conocimiento de la problemática al interior de la sucursal, ella sugirió se hiciera una reunión entre las partes afectadas con la demandante, pero que no hubo intervención ni mediación por parte de la empresa a fin de acercar las posiciones. Estima la sentenciadora que existían otras sanciones de menor entidad que no fueron aplicadas, pudiendo hacerlo, antes de aplicar la más gravosa.

Por lo anterior, estima esta Corte que la sentenciadora no incurre en las infracciones denunciadas al concluir que, si bien se acreditó incumplimiento de obligaciones por parte de la actora, éste no reviste la suficiente gravedad que exige el artículo 160 no 7 del Código



del Trabajo, motivos por los cuales esta causal de nulidad será desestimada.

**QUINTO:** En subsidio deduce la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la modificación de la calificación jurídica de los hechos sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal.

Estima que el razonamiento de la sentenciadora es erróneo al hacer una calificación equivocada de los hechos no obstante tener por acreditados que a.- De parte de la demandante existió una conducta agresiva ejercida en forma repetida en contra de los denunciados y otros trabajadores. b.- Que generó una afectación en el estado de ánimo de los denunciados. c.- Que su conducta también provocó un mal clima laboral en general. Esto, por cuanto luego, en el considerando noveno sostiene que el incumplimiento no es grave ya que ningún antecedente médico, diagnóstico o tratamiento permite constatar que producto del trato recibido por parte de la actora los denunciados hayan sufrido alguna dolencia física síquica o que su desempeño laboral no haya sido objeto de amonestación ni reproche anterior por alguna conducta similar.

El recurrente sostiene que la correcta calificación jurídica de los hechos de la causa para determinar la gravedad del incumplimiento imputado a la demandante Pino se encuentra en las propias decisiones que establece la sentenciadora en la resolución que recurre, porque resulta ser evidente que si se establece por un lado que la actora incurrió en conductas agresivas y reiteradas y que ello genera malestar psíquico de los denunciados y un mal clima laboral y por otro lado las obligaciones a las cuales se encontraba sujeta, la conclusión lógica de ambas premisas era que el incumplimiento sí tenía la gravedad requerida.

Por todo lo anterior estima que la demandante desarrolló conductas que tienen el carácter de acoso laboral por lo que la sentencia, al no realizar esa correcta calificación jurídica, ha infringido



el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo por interpretación y aplicación errónea de la misma al entender, a su juicio equivocadamente, que para configurar la gravedad necesaria, no es necesaria atender al desempeño exhibido con anterioridad ni acreditar la entidad y naturaleza específica del daño mental sufrido por los denunciados.

**SEXTO:** Que estos sentenciadores estiman que, al no haberse acreditado la magnitud o gravedad de las afectaciones psicológicas de los trabajadores afectados, ni las condiciones del mal clima laboral ni tampoco si se evaluó la posibilidad de corregir las conductas denunciadas y la reparación de las consecuencias de las mismas, no obstante haber sido sugerido, da cuenta que la sentenciadora no incurrió en la infracción denunciada.

A lo anterior se debe agregar que esta Corte, atendida la naturaleza de derecho estricto del recurso de nulidad y el principio de inmediación que sustenta el nuevo procedimiento laboral, no puede entrar a revisar la ponderación de la prueba, de modo que, no habiéndose demostrado la infracción denunciada como se dijo en los considerandos anteriores, el recurso no puede prosperar, pues a la Corte le está vedada una revisión del fallo en los términos de un recurso de apelación. Por lo expuesto, esta segunda causal alegada tampoco podrá ser acogida.

**SÉPTIMO:** Que, como tercera causal de nulidad, subsidiaria de las anteriores, invoca la contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, porque el fallo habría vulnerado las reglas de la lógica y de las máximas de la experiencia. Respecto de la primera, se denuncia infracción evidente que resulta del fallo, como lo es el principio de la “razón suficiente”.

Señala que, no existiría contravención a la tasación de la prueba conforme a la sana crítica si la sentenciadora hubiera consignado, satisfactoriamente, las razones que la condujeron a fallar en la forma que lo ha hecho, de un modo lógico y coincidente con la experiencia.



Como señalaba el profesor Sr. Salas Vivaldi, S.S. puede asignarle el valor probatorio que considere adecuado a las pruebas allegadas al proceso, pero es menester que se apoye en los hechos que estima acreditados por medio de los mecanismos legales, los que se consignarán en la respectiva sentencia.

Agrega que, como ya lo ha señalado, la lógica pretende distinguir entre los razonamientos correctos, de aquellos que no lo son, en cuyas proposiciones debe existir una vinculación racional, a las que se le denomina implicación, equivalencia, consistencia e independencia y que, la lógica formal origina las leyes de la identidad, de la no contradicción, de tercero excluido y de la razón suficiente.

Expone que, en lo que respecta al caso de autos en particular, la norma del artículo 456 del Código del Trabajo autoriza al sentenciador para apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de lo cual, como se ha venido diciendo, ello no lo libera de la sujeción debida a las normas reguladoras de ésta, con las cuales es forzoso cumplir, pues ordena al sentenciador expresar las razones jurídicas, simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud se le asigne valor a una prueba o se le desestime. Alega que la sentencia infringe el principio de la razón suficiente, conforme al cual cualquier afirmación que efectuó la sentenciadora en su decisión final, debe estar suficiente acreditada en autos y respaldada en los medios probatorios incorporados por las partes.

En este orden de ideas, sostiene que es totalmente errado sostener que *“...no se acreditó ningún antecedente médico, diagnóstico o tratamiento permite constatar que producto del trato recibido por parte de la actora, haya sido consecuencia de alguna dolencia física síquica en ellos ...”*; cuando la multiplicidad, concordancia y conexión de las pruebas incorporadas al proceso necesariamente respaldaban la conclusión previa, en cuanto que eran efectivos los hechos que se le imputaban a la Sr. Pino en la carta de despido y que efectivamente había incurrido en conductas agresivas y reiteradas en el tiempo en



contra de sus subordinados generando no tan solo un mal clima laboral sino que aflicciones de salud en ellos.

Precisa que, a todas luces, se vislumbra que la sentenciadora infringe abiertamente el principio de la razón suficiente por cuanto la fundamentación que entrega para sostener que el incumplimiento no es grave es total y absolutamente incorrecta y no se condice con la multiplicidad y concordancia de los medios de prueba incorporados al proceso y con las mismas convicciones que estableció en los considerandos octavo y noveno.

Concluye que por eso la tesis que propone la juez es errónea y carente de fundamento lógico, vulnerando así el principio de la razón suficiente.

**OCTAVO:** Que, a través de esta causal, el recurrente insiste en solicitar al tribunal Ad Quem, lo que le está vedado, esto es, valorar la prueba producida en juicio, facultad privativa del sentenciador de base.

Por otra parte, preciso es señalar que quien debe acreditar no sólo la existencia de los hechos fundantes del despido sin también la gravedad que los mismos revisten, es el empleador, de manera que habiendo sido valorador por el a quo la prueba que para tales efectos presento en el respectivo juicio, no puede solicitar a esta Corte que valore nuevamente la prueba rendida, consideraciones por las cuales esta causal será también desestimada.

Por estos fundamentos y, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479, 480, 481 y 482, todos del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad interpuesto por don abogado don Juan Pablo Arriagada Aljaro, en representación del demandado SCOTIABANK CHILE S.A., en contra de la sentencia de 1 de octubre de 2020, dictada en estos antecedentes y, se declara que en consecuencia no es nula.

Regístrese, notifíquese, insértese en la carpeta virtual y devuélvase.





Redactada por el Abogado Integrante Sr. Roberto Fuentes  
Fernández.

Rol N° Laboral - Cobranza-313-2020.(jog)



Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Temuco, integrada por la Ministra Sra. María Georgina Gutiérrez Aravena. Se hace presente que el Fiscal Judicial Sr. Juan Santana Soto y el Abogado Integrante Sr. Roberto Fuentes Fernández, no firman, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo respectivo, por encontrarse ausentes. Temuco, veintitrés de febrero de dos mil veintiuno.

En Temuco, a veintitrés de febrero de dos mil veintiuno, 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 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>