

Rancagua, dieciocho de noviembre de dos mil veintiuno.

**VISTOS:**

Comparece, por la parte denunciada, el abogado Augusto Prado Sánchez, en autos sobre tutela laboral caratulados “Canales con Municipalidad de Pichidegua”, RIT T-3-2020, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Vicente de Tagua Tagua, e interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha 7 de junio de 2021, mediante la cual se acogió la denuncia en procedimiento de tutela laboral, estando vigente la relación contractual, interpuesta por doña Johanna Quayara Canales Oyarce, invocando al efecto, primeramente, el motivo de nulidad del artículo 478, letra b), en relación con los artículos 2 y 485; y, en subsidio, el del artículo 478, letra c), todos del Código del Trabajo.

En la audiencia de la vista del recurso los abogados de las partes alegaron por las pretensiones de sus representados hechas valer en estos antecedentes.

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

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que, el recurrente sostiene su arbitrio, primeramente, en el motivo de nulidad del artículo 478, letra b), del Código del Trabajo, por haber sido pronunciado el fallo con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, la que relaciona con los artículos 2 y 485, del mismo código, lo cual tuvo influencia sustancial en lo dispositivo del mismo.

Arguye, que la sentencia incurre en vicio de (sic) “*falta de lógica*”, pues la jueza a quo realiza aseveraciones sin establecer de qué manera ni qué testimonios dan por acreditadas las conclusiones contenidas en el considerando noveno, conforme a las cuales tuvo por cumplidos los requisitos del acoso laboral. Añade que las declaraciones de los testigos no logran acreditar aquello, pues María Elisa Castillo es de oídas, y respecto de los dichos de Leslie San Martín Romero la jueza no ponderó que la actora estuvo muy poco tiempo en la oficina cumpliendo sus labores puesto que, de acuerdo a la testigo Loreto Pino, ella tomó vacaciones en el verano de 2020, y luego de eso ya no regresó a trabajar por una nueva licencia médica; y, por lo demás, la propia testigo señala que en enero ya no usaba su oficina, y que posteriormente siguió haciendo evaluaciones, no resultando lógica la conclusión de la jueza del fondo, pues cabría entonces preguntarse ¿cómo es que fue contratada una psicóloga inicialmente para la entidad municipal por 44 horas para realizar evaluaciones, si el tiempo le iba a sobrar, no teniendo el año 2009 al 2012 otras labores o funciones que realizar?, lo que lo lleva concluir, que no puede ser efectivo que haya estado todo el día desocupada, siendo a su juicio forzoso concluir que el fallo ha infringido las normas de la lógica, toda vez que sus



afirmaciones relativas a la ocurrencia de los hechos carecen del principio de razón suficiente que justifique las afirmaciones de la ocurrencia de actos vulneratorios, pues no puede constituir un indicio de la existencia de vulneración de derechos fundamentales que el jefe del departamento de educación de Pichidegua, en ejercicio de sus facultades, haya entregado la coordinación de un área a un funcionario distinto, porque el que lo estaba ejerciendo se ausenta por motivos de salud, poniendo en riesgo el normal desarrollo de la actividad pública educativa, sustentada por recursos fiscales. Señala que no existe prueba alguna en el proceso que relacione la licencia psiquiátrica por depresión de la actora, el segundo semestre de 2019, con algún hecho atribuible a la Municipalidad de Pichidegua.

Refiere que es el escrito de demanda es el que fija la litis, el debate y los hechos que deben ser probados; reseña las situaciones que la actora estableció como fundamentos de su demanda; analiza los testimonios rendidos en el juicio; y, concluye, que la juez a quo no ha ponderado debidamente los hechos acreditados, señalando que al darse lugar a la vulneración de derechos fundamentales fundado en un cambio de funciones de la trabajadora, se infringe el principio de la lógica, pues el legislador ha establecido una vía especial para reclamar de esta situación en el artículo 12 del código del ramo, indicando la lógica que, si el empleador le cambia las funciones a un trabajador, éste último debe utilizar las vías idóneas para realizar el reclamo, pero no intentar construir artificialmente una demanda de vulneración de derechos fundamentales.

Arguye, que la sentenciadora infringe el principio de la lógica probatoria, pues relaciona el cambio de funciones con una situación de acoso laboral, habiendo quedado debidamente acreditado que la licencia psiquiátrica tomada por la actora el año 2019 no puede relacionarse con algún hecho del empleador, siendo evidente que la lógica indica que si la actora fue contratada por 44 horas y que posteriormente le sumaron nuevas funciones y responsabilidades, al quitarle esas funciones adicionales, vuelve a poseer las originales, por lo que la jueza a quo no podría concluir que no se le daba trabajo.

**Segundo:** Que, enseguida, de modo subsidiario, esgrime el motivo de nulidad del artículo 478, letra c), del Código del Trabajo, es decir, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Indica que en el caso que se concluyera que el jefe del DAEM de Pichidegua le ha quitado funciones a la actora, habría que concluir que ha existido un cambio injustificado de las funciones de la trabajadora, estableciendo el legislador una vía específica para reclamar por la infracción del artículo 12 del Código del Trabajo, reclamando ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 30 días hábiles.



Sostiene, que los vicios que denuncia tuvieron influencia sustancial en lo dispositivo de la sentencia, y concluye solicitando se acoja el recurso, se invalide el fallo, y se dicte el de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

**Tercero:** Que, desde luego, atendida la naturaleza jurídica del arbitrio de nulidad, la competencia de esta Corte se reduce a emitir pronunciamiento, - en base a las causales y argumentos expuestos por el recurrente - , sobre la validez de la sentencia y, eventualmente, del proceso, empero no sobre el objeto de la controversia ni la ponderación probatoria hecha por el tribunal a quo, pues este recurso no constituye una instancia.

En ese contexto, cabe recordar, respecto de la primera causal invocada, la del artículo 478, letra b), del Código del Trabajo, que como se ha dicho y resuelto invariablemente esta Corte, ella arranca del supuesto que en la sentencia se ponderan los medios de prueba y se expresan las razones en virtud de las cuales se les asigna o no eficacia, de manera que mediante este motivo de nulidad se revisan tales razones, a fin de controlar el cumplimiento del modelo de fundamentación legal contenido en el artículo 456 del Código del Trabajo, siendo indispensable, dada la naturaleza del arbitrio de nulidad, que se explique cuáles son los principios de la lógica transgredidos, los conocimientos científicos o técnicos infringidos, o las máximas de la experiencia quebrantadas, y de qué manera el razonamiento del sentenciador contradice esos principios, conocimientos o máximas.

Al respecto ha de considerarse que el sistema de valoración probatoria denominado de sana crítica – mejor llamado, de apreciación razonada -, tanto para apreciar las pruebas como para adoptar las conclusiones que de ellas se deriven, impone el deber de observar los parámetros que imponen las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y el conocimiento científicos afianzados. *“El juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente”* (Couture, Eduardo, “Obras. Tomo I. Fundamentos del Derecho Procesal Civil”, Edit. Thomson Reuters Puntolex, Año 2010, p. 244).

Las reglas de la lógica están compuestas, en síntesis, por la regla de la identidad, mediante la cual se asegura que una cosa sólo puede ser lo que es y no otra; la regla de la (no) contradicción, por la que se entiende que una cosa no puede entenderse en dos dimensiones, como ser falsa o verdadera, al mismo tiempo; la regla del tercero excluido, la cual establece que entre dos proposiciones en la cual una afirma y otra niega, una de ellas debe ser verdadera; y, la regla de la razón suficiente, por la cual cualquier afirmación o proposición que acredite la existencia o no de un hecho debe estar fundamentada en una razón que la acredite suficientemente. Mediante ese conjunto de reglas se asegura formalmente la corrección del razonamiento, esto es, que arribe a conclusiones acertadas partiendo de premisas verdaderas.



**Cuarto:** Que, en la especie, el recurrente señala como infringido el principio de razón suficiente, en relación con el razonamiento contenido en el motivo noveno del fallo en revisión.

Del estudio realizado por esta Corte, se constató que en dicho considerando la sentenciadora explica que, conforme al criterio sustentado por la Dirección del Trabajo, el acoso laboral es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora; señala también, que el término *mobbing*, dentro de la psicología laboral, consiste en aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación o su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, y lograr que, finalmente, esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. Razona, que los términos “agredir u hostigar” deben entenderse en su sentido natural y obvio, asumiendo el Código del Trabajo un criterio amplio en cuanto a las conductas que podrían configurarlas, las que pueden ejecutarse “por cualquier medio”, siendo lo importante la agresión y el resultado lesivo.

Continúa, señalando que los requisitos del acoso laboral, siguiendo al autor José Luis Ugarte, son: a) agresión y hostigamiento reiterados por cualquier medio; b) que sea ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores; y, c) resultado lesivo para la víctima, respecto de lo cual concluye – y esto es esencial -, que en el caso específico que nos ocupa han de tenerse por cumplidos tales requisitos, ya que, se ha tenido por acreditado, y ha superado el estándar de prueba en el ámbito de la tutela de derechos fundamentales, que doña Johanna Canales Oyarce fue apartada de las funciones que normalmente ejercía, luego de retornar de un reposo laboral, sin razón justificada, manteniéndola en desocupación la mayor parte de su jornada laboral, descripción coincidente con la conceptualización del acoso laboral. Tales conductas fueron desplegadas por su jefatura directa, según refirieron todos los testigos, y produjeron daño en la trabajadora, ya que sufre, en consecuencia, una patología médica catalogada como de origen laboral, por la SUSESO.

Indica la sentencia, que dichas conductas desplegadas por la denunciada son constitutivas de acoso laboral, y han producido una afectación de la garantía constitucional del derecho a la integridad psíquica de la actora, atendido el sufrimiento provocado en ella, que se materializa en una enfermedad que la ha mantenido con reposo médico y tratamiento farmacológico, a lo que debe sumarse una afección a su honor, por la degradación en cuanto a las funciones que ejercía, lo que fue conocido por todos quienes se desempeñan en el departamento de educación.

**Quinto:** Que, conforme a lo latamente razonado por la sentenciadora a quo en



el motivo noveno del fallo en estudio, no resulta ser cierto que haya infringido los principios de la lógica en general, ni el principio de razón suficiente en particular, pues contrariamente a lo que se postula en el libelo recursivo, para llegar a la conclusión que la parte denunciada incurrió en actos vulneratorios de los derechos fundamentales de la señora Canales, durante la vigencia de su relación laboral, el fallo se encargó de conceptualizar, tanto desde el punto de vista de la ciencia de la psicología laboral, como del sostenido por la Dirección del Trabajo, lo que ha de entenderse por acoso laboral, señalando los requisitos que aquel debe satisfacer.

Hecho ese ejercicio, razona que conforme a la testimonial aportada por los dichos de doña María Elisa Castillo Carbonell y de doña Diana Urbina Rubio, corroborado por el testigo de la parte demandada don Norman Edgardo Carvajal Henríquez, se tuvo por establecido que una vez reintegrada la denunciante luego de culminar su reposo médico, su jefatura directa la mantuvo sin desarrollar las funciones que previamente cumplía, y para las que había sido contratada, permaneciendo desocupada durante su jornada de trabajo, por espacios de tiempo prolongados, situación que satisface la hipótesis de la modalidad conocida como *mobbing*, dentro del fenómeno de acoso laboral. A mayor abundamiento con la documental acompañada consistente en tres certificados médicos de atención particular a la demandante, certificado de Centro de Salud de Terapia Integrada y del Centro Teraputico Valle El Encanto se acredita que doña Johana Canales Oyarce padece depresión mayor, enfermedad calificada por Suceso mediante resolución exenta N R-01-UJU-53839-2020 de 15 de junio de 2020, como patología de origen laboral. Por último, la sentenciadora destaca que la aprueba aportada es concordante con el peritaje rendido en autos por el Psicólogo Perito Judicial señor Francisco Alberto Olivares Cuiza, quien en estrados sostuvo que se evidencia del instrumento aplicado la existencia de conductas de acoso, exclusiones, ser ignorada, asignación de tareas críticas y comentarios malintencionados, se evidencia la ausencia de medidas preventivas, ya que ella responde que existe poca claridad en las ordenes, de manera general y de acuerdo al relato, existiría la presencia de maltrato sistemático en el contexto del trabajo desde 2015 a principios de 2021, que vendrían de su jefatura directa, persiste malestar psicológico hasta la actualidad siendo significativo, y que la mantiene con tratamiento medicamentoso.

Así las cosas, lo resuelto aparece dotado de razón suficiente, pues las conclusiones de la sentenciadora están sustentadas en motivos que las acreditan y respaldan suficientemente. Cosa distinta es que el recurrente no comparte dicho razonamiento, y pretende que esta Corte haga una nueva ponderación de las pruebas incorporadas al proceso, llegando a partir de ese análisis a una conclusión diversa y ajustada a sus pretensiones, pero al modo de un recurso de apelación, lo que excede los límites de este arbitrio y se contrapone con la naturaleza de derecho estricto que tiene, por todo lo cual



no ha de prosperar.

**Sexto:** Que, en lo que dice relación con el motivo de nulidad opuesto en subsidio, conviene recordar que la norma del artículo 478 letra c), del Código del Trabajo, dispone que el recurso de nulidad procederá cuando sea necesario alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones sobre los hechos que haga el tribunal inferior. De tal modo, debe entenderse que el recurrente no disiente de las conclusiones fácticas asentadas en el fallo, sino que únicamente de la operación de aplicación del derecho a los hechos.

En este orden de ideas, desde luego que la decisión plasmada por la juez a quo en la sentencia en revisión tuvo su origen en un proceso lógico, en el que interpretó y subsumió el derecho a los hechos, resolviendo de ese modo la cuestión o asunto sometido a su conocimiento. *“Dentro de ese proceso se inserta la ‘calificación jurídica’ que, por cierto, corresponde a una cuestión de derecho, desde que se refiere, a fin de cuentas, a la determinación de si un hecho establecido se encuentra regulado por la norma legal que resuelve el asunto”* (Astudillo Contreras, Omar. El Recurso de Nulidad Laboral: Algunas consideraciones técnicas, Editorial Thomson Reuters, 2012, pg. 130.)

**Séptimo:** Que, en base a lo anterior, se dejarán asentados los siguientes hechos relevantes, constatados del estudio de los antecedentes realizado por esta Corte: a. la relación laboral de la denunciante se inició el año 2009, siendo contratada como psicóloga en el DAEM de la Ilustre Municipalidad de Pichidegua, ejerciendo funciones como evaluadora y reevaluadora del PIE, coordinadora del programa de Habilidades para la Vida, y coordinadora de los psicólogos de la comuna; b. la actora padece depresión mayor, enfermedad calificada como de origen laboral por la SUSESO; c. doña Johanna Canales Oyarce estuvo con licencia médica de junio a octubre de 2019; d. una vez cumplido el reposo, en octubre de 2019, ella ya no ejercía las funciones de coordinación de los psicólogos y del programa de Habilidades para la Vida, siendo mantenida sin desarrollar funciones durante la mayor parte de su jornada de trabajo.

**Octavo:** Que, en dicho escenario fáctico, el cual resulta ser inamovible para esta Corte, contrariamente a lo que se postula, el proceso de subsunción, conforme al cual el tribunal del grado estimó aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 19 N° 1, de la Constitución Política de la República, y los artículos 2, inciso 2°, y 485, ambos del Código del Trabajo, se encuentra correctamente realizado.

La conclusión anterior no desaparece, ni aun considerando el *ius variandi* que el artículo 12 del Código del Trabajo entrega al empleador, pues dicha potestad reconoce como límite los derechos fundamentales del trabajador, los que en este caso han sido quebrantados según lo tuvo por asentado el tribunal a quo, razonamiento que esta Corte comparte; de este modo, yerra el recurrente al pretender la aplicación del citado artículo 12 al caso concreto, por todo lo cual el recurso, por este segundo motivo subsidiario, ha



de ser igualmente rechazado.

Con lo razonado y lo dispuesto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, se **RECHAZA** sin costas, el recurso de nulidad deducido por la parte denunciada en contra de la sentencia definitiva de fecha 7 de junio de 2021, pronunciada por del Juzgado de Letras del Trabajo de San Vicente de Tagua Tagua, en sus antecedentes RIT T-3-2020, caratulados “Canales con Municipalidad de Pichidegua”, que acogió la denuncia en procedimiento de tutela laboral, estando vigente la relación contractual, interpuesta por doña Johanna Quayara Canales Oyarce, la que por lo tanto, **no es nula**.

Regístrese, comuníquese e incorpórese al sistema.

Redacción de la Ministra suplente Sra. Visnia Mahmud Auad.

**Rol Corte 624-2021. Laboral-Cobranza.**

No firma la Ministra Suplente Sr. Mahmud, por haber cesado en sus funciones; no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Rancagua integrada por Ministro Jorge Fernandez S. y Abogado Integrante Claudio Andres Sepulveda D. Rancagua, dieciocho de noviembre de dos mil veintiuno.

En Rancagua, a dieciocho de noviembre 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 05 de septiembre de 2021, 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>.