

**Concepción, ocho de noviembre de dos mil veintidós.**

**VISTO:**

En estos autos RIT T-2022 de ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, se ha dictado la sentencia de 20 de julio de este año, mediante la cual se rechaza la excepción de falta de legitimidad pasiva opuesta por la denunciada y acoge la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por doña en contra del Servicio de Salud Concepción, sólo en cuanto declara que el denunciado ha vulnerado durante la vigencia de la relación laboral los derechos de la actora a no ser discriminada arbitrariamente y a su integridad psíquica; condenándolo a dejar sin efecto la Resolución Exenta N° , de fecha 30 de noviembre de 2021, del Hospital de Coronel, dejando a su vez, sin efecto la renovación parcial de la contrata y rebaja de grado 5 a 8 en la escala única de sueldos (EUS), disponiendo un nuevo acto administrativo en que se instruya la renovación o prorroga anual de la contrata de la denunciante, desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, con asimilación de grado 5 en la escala única de sueldos; a pagar las diferencias de remuneración entre el grado 8 y 5 de la escala única de sueldos que correspondía percibir a la actora entre los meses de enero y marzo de 2022, ambos periodos inclusive; a pagar las remuneraciones, entre abril de 2022 y la fecha de la reincorporación de la trabajadora a sus funciones conforme al grado 5 de la escala única de sueldos; ordena reincorporar a la trabajadora a sus funciones dentro de tercero día de encontrarse firme esta sentencia, con las remuneraciones asignadas al grado 5 de la EUS y para el caso de que la sentencia quede firme con posterioridad al 31 de diciembre de 2022, pagará las remuneraciones de la funcionaria

GIMZXXCXYTVD



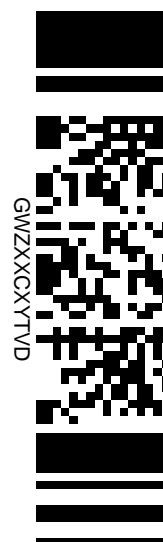
correspondiente a los meses en que no haya podido laborar por no ser reincorporada, conforme al grado 5 de la escala única de sueldos; conforme lo permite el artículo 495 N° 4 del Código del Trabajo, y además, lo condena a pagar a la actora la suma de \$7.000.000 por concepto de indemnización por daño moral, conforme a lo dispuesto en el mismo artículo, más intereses y reajustes que se devenguen entre la fecha del fallo y su pago efectivo; sin costas por ostentar el denunciado privilegio de pobreza.

En contra del referido fallo se alzó el Servicio denunciado interponiendo recurso de nulidad, fundado en las causales contempladas en los artículos 478 del Código del Trabajo, en sus letras b) y e), 477, las que interpone una en subsidio de la otra, con el fin de que se anule el fallo y acto continuo se dicte sentencia de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes con costas; estimando que si no se hubiere incurrido por la jueza de la instancia en los vicios denunciados, se hubiere rechazado la denuncia de tutela.

Declarado admisible el recurso, en la audiencia fijada al efecto se presentaron los abogados de ambas partes a alegar.

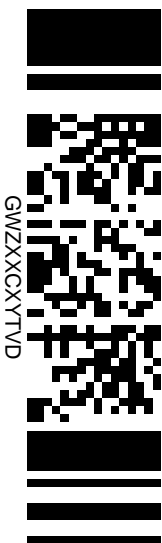
**CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que, resulta necesario consignar, en forma previa, que el Código del Trabajo ha establecido el recurso de nulidad como el medio para la impugnación de las sentencias definitivas, siendo su finalidad, según la causal invocada, la de asegurar el irrestricto respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, obtener sentencias ajustadas a la ley (artículos 477 y 478 del Código del Trabajo). Se trata de un recurso de carácter extraordinario, tanto por lo restringido de las causales que lo hacen procedente, como por los fines que persigue, así como por



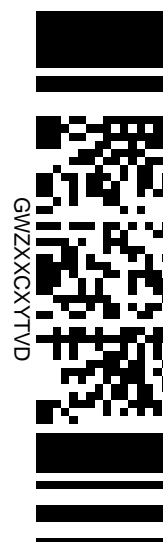
la rigurosidad exigida a los recurrentes para fundamentar las causales invocadas.

**Segundo:** Que, en primer lugar, el recurrente acusa que la jueza en los considerandos noveno y décimo de su sentencia, no cumple con el estándar de ponderación y justificación que le es exigible de conformidad al principio de la lógica, de la razón suficiente y de la no contradicción, ya que detalla la prueba sólo de manera expositiva o de forma resumida, no dando razones suficientes, olvidando aplicar los principios de la lógica, consigna argumentos contradictorios y “sin ponderar las abundantes pruebas aportadas en el procedimiento y sin reconocer la existencia de los indicios a los que entrega mayor carga probatoria para su acreditación a la parte denunciante”. Refiriéndose, acto seguido, al grado con el que fue contratada la funcionaria y concluyendo que “el que la demandada haya dictado la Resolución exenta N°4.031 de 30 de noviembre de 2021, no puede ser considerado como un indicio, pues dicho acto administrativo, se encuentra motivado en el hecho de que la asignación a un grado será de acuerdo a la función, a la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado”; por lo que no es posible considerar que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, de manera que no se acreditaron indicios suficientes que permitan establecer una sospecha fundada en torno a un acoso laboral; sin que se haya verificado tampoco una vulneración a la integridad psíquica o discriminación de la actora, por lo que la denuncia por vulneración debió ser rechazada en todas sus partes.



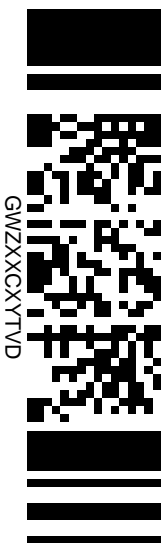
**Tercero:** Que, la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, aquella que dice relación con haber sido pronunciada la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, está en directa concordancia con el artículo 456 de mismo Código, que establece los diversos factores a considerar y el método que debe seguir el tribunal para apreciar la prueba según tales regla. La norma dispone que al apreciar las pruebas según la sana crítica *“el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”*.

**Cuarto:** Que, reiteradamente se ha sostenido por nuestra Excma. Corte Suprema que la forma de apreciar la prueba, de acuerdo a las reglas de la sana crítica es materia propia de los jueces del grado, constituye una facultad que les compete en forma exclusiva y que no admite, en general, revisión por medio del recurso de nulidad; salvo que en tal ponderación y establecimiento subsecuente de los hechos, se hayan infringido las leyes reguladoras de la prueba, esto es, las normas científicas, técnicas, simplemente lógicas o de experiencia en cuya virtud se asignó valor o desestimaron los elementos de convicción aportados al litigio. En ese sentido, el pensamiento lógico rige toda forma correcta de pensamiento; por ello, en lógica, la razón suficiente supone una explicación acorde con la propuesta efectuada, ya que ésta, por ende, debe ser entendible y



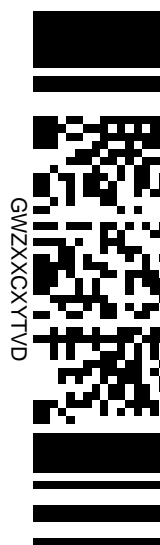
demostrable; y, por su parte, la no contradicción constituye una incompatibilidad entre dos o más proposiciones, o mejor dicho una proposición y su negación no pueden ser ambas verdaderas al mismo tiempo y en el mismo sentido.

**Quinto:** Que, son dichas premisas bajo las cuales han de ser analizados los motivos de la sentencia que se le cuestionan a la jueza del *a quo*; así, ésta conforme a la prueba que refiere, da por acreditado una serie de hechos concatenados los unos con los otros, particularmente, en relación con lo que posteriormente resuelve, constata *“que, con fecha 01 de febrero de 2021, la actora presenta la renuncia voluntaria al cargo de Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas, ingresando el mismo día a prestar servicios en calidad de contrata, como profesional abogada asimilada al grado 5° de la escala única de sueldos (EUS), en la Unidad de Asesoría Jurídica del Hospital San José de Coronel, establecimiento autogestionado de la red del Servicio de Salud Concepción, estipulándose la vigencia del contrato suscrito por el periodo comprendido desde el 01 de febrero 2021 al 31 de diciembre de 2021”* (punto 6 del considerando octavo); *“que, el ingreso de la denunciante a la Unidad de Asesoría Jurídica del Hospital San José de Coronel, se debió al hecho de existir informes de brecha de recursos humanos, específicamente en dicha Unidad de Asesoría Jurídica, los cuales fueron emitidos tanto por el Hospital San José de Coronel, como por el propio Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección del Servicio de Salud Concepción”* (punto 7); *“que, con fecha 29 de septiembre de 2021, la actora envía al Ministro de Salud, Sr. Enrique Paris, una misiva mediante correo electrónico para efectos de poner en conocimiento de la autoridad ministerial de actos de acoso laboral que se estaban ejerciendo en su contra”*



(punto 11); “que, con fecha 20 de noviembre de 2021, se le diagnostica a la actora un cuadro de cervicalgia aguda, crisis de ansiedad y colopatía funcional, prescribiéndose tratamiento farmacológico, además de ser derivada para evaluación kinesiológica y psiquiátrica” (punto 15); “que, con fecha 23 de noviembre de 2021, la actora solicita verbalmente al Director Romero, autorización para hacer uso de 1 día de descanso compensatorio, el que se haría efectivo el día 24 de noviembre de 2021, oportunidad en la cual el Sr. Romero, autoriza verbalmente su solicitud, indicándole, a su vez, que por un tema administrativo de igual forma lo solicitara por la plataforma del sistema de autoatención, lo que procedió a hacer ese mismo día. Que, no obstante lo indicado, al retornar a sus funciones el día 25 de noviembre de 2021, procede a revisar su correo electrónico encontrándose con que el Director, había rechazado el permiso a través del sistema de autoatención, consignando como observación “falta adjuntar justificación de horas que dan origen a la devolución”, en circunstancias que las horas extras compensadas son arrojadas de manera automática por el sistema, siendo la oficina de personal quien lo alimenta considerando la respectiva resolución exenta que reconoce dichas horas” (punto 17); “que, con fecha 30 de noviembre de 2021, se le hace entrega a la funcionaria de la Resolución Exenta N° 4031, por la cual, se proroga parcialmente su contrata, por tres meses, y se dispone la rebaja de grado 5 a 8 en escala única de sueldos (EUS)” (punto 18 del mismo considerando); “que, la denunciante fue la única funcionaria a quien se le prorrogó parcialmente la contrata con reducción de grado” (punto 19).

Luego, en el motivo noveno en relación a la resolución exenta 4031 de 30 de noviembre de 2021, la jueza indica que ésta



consigna “que la actora carece de confianza legítima por haber ejercido funciones simultáneamente en dos cargos distintos, uno de los cuales era el de jefe de gabinete, haciendo referencia a la modificación del grado remuneracional y a la prorroga parcial de la contrata”; reflexionando en torno a ello, expone que “las funciones realizadas por la denunciante no son idénticas a las asignadas al abogado Carlos Jara y antes a su reemplazante, Leyla Araneda Arancibia, como consta en Resolución Exenta N° , de 08 de noviembre de 2021, del Hospital de Coronel, donde la denunciante tiene asignada funciones exclusivas en materia de recursos humanos, entre otras; por otra parte, la denunciante no se incorporó a la dotación del Hospital de Coronel para reforzar el trabajo en pandemia, sino más bien su incorporación al establecimiento obedecieron a informes de brecha de recursos humanos emitidos tanto por el propio Hospital de Coronel como también por el Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección del Servicio de Salud Concepción, quienes establecieron una brecha de 3 abogados adicionales en atención a la dotación de personal de más de 800 funcionarios del hospital y el proyecto de reposición del Hospital de Coronel, en etapa de ejecución, que aumenta considerablemente la dotación del personal, infraestructura y cartera de prestaciones médicas” y “que la resolución no indica expresamente qué materias se encuentran pendientes de decisión, y las que deben regularizarse, hace referencia a situaciones futuras, eventuales e hipotéticas”.

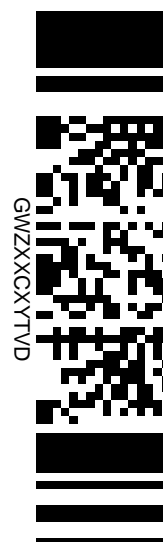
Así, en el motivo décimo concluye que en la referida resolución hay falta de razonabilidad y/o proporcionalidad puesto que “el Hospital le asigna a la trabajadora un grado 5, al contratarla, y luego traspasa a ésta la responsabilidad del propio

GIMZXXCXYTVD



*organismo, en cuanto a un eventual error en ese grado asignado, disminuyendo unilateralmente su remuneración al modificar su grado en la escala única de sueldos, para finalmente asegurar que era necesaria la evaluación de la función de la actora, por ello, y por la falta de confianza legítima podía el director renovar parcialmente su contrata, sin mayor explicación; sin hacerse cargo la defensa de la denunciada de motivos técnicos y objetivos que llevaron a adoptar esa decisión que solo afectó a la actora de un universo de más 800 funcionarios (respuesta oficio Hospital Coronel), tratándose por otro lado, de una funcionaria destacada por su desempeño laboral” y agrega “la defensa no se hace cargo con su prueba de las alegaciones de la trabajadora relativas a los hechos probados que se desencadenaron luego de la no renovación del contrato del señor Capurro, y que culminaron con la desvinculación del señor Medina colaborador estrecho del señor Grant, y la renovación por tres meses de la última contrata de la actora con la consiguiente reducción de su remuneración, siendo como se dijo la única afectada con una decisión igual o similar para el periodo de que se trata”.*

**Sexto:** Que, de consiguiente, a juicio de estos sentenciadores, no aparece como errado o equivocado el razonamiento del juez, ni se advierte alguna vulneración a los principios lógicos de la razón suficiente o de no contradicción, ya que la jueza indica la prueba que le forma convicción y argumenta en torno a por qué llega a la misma, y porqué en razón de ello considera que no es razonable de lo que pretende justificar la denunciada, motiva su decisión y explica porque decide en uno u otro sentido; en otras palabras, la jueza del *a quo* enumera los hechos que estima indiciarios de una vulneración de derechos fundamentales, sin que la defensa justifique suficientemente su





actuar en relación a los mismos, al no estimarse razonable las explicaciones esgrimidas.

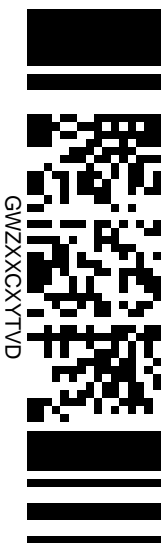
**Séptimo:** Que, por cierto, valga destacar aquí que del texto del recurso se infiere que lo que se pretende por el recurrente es que estos sentenciadores procedan a hacer una nueva valoración de las probanzas rendidas amparando la tesis de quien recurre, puesto que no explica por qué a su juicio hay falta de razonamiento ni describe las contradicciones en que estima incurre la sentencia. Por ende, lo que pretende el recurrente es ajeno al quehacer del tribunal de legalidad.

De modo, que la causal en estudio debe ser desestimada.

**Octavo:** Que la primera causal subsidiaria de nulidad es la contemplada en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, es decir, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, del referido Código; sin que se señale en el recurso , en forma precisa, cuál articulado es el omitido.

Argumenta aquí que se configura la causal porque la sentencia carece del análisis de la suficiencia de los indicios; hay una falta de juicio de ponderación en cuanto a la proporcionalidad de las medidas adoptadas; careciendo del análisis o examen integral de la prueba rendida sin dar razones para ello.

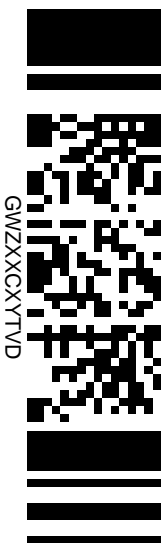
Estima, primero, que hay insuficiencia de los indicios, al efecto, vuelve a exponer doctrina en torno al análisis de éstos en un juicio de tutela, de lo que extrae que el juez no sólo debe apreciar la multiplicidad de los indicios, sino que también su calidad; de manera, dice, que la sentencia “da por establecida la existencia de indicios, pero no se pronuncia expresamente en cuanto a su suficiencia, esto es, a la calidad epistemológica de los mismos para conducir a sospechar razonablemente sobre la



ocurrencia de la vulneración denunciada, toda vez que no explora si hay otras explicaciones o alternativas más plausibles que justifiquen lo obrado por la denunciada, de acuerdo con la prueba aportada durante el juicio. En este sentido, dice, la sentencia desecha sin análisis probatorio y sin fundamentación cualquier otra hipótesis alternativa; la sentencia carece de fundamentación en esta parte esencial en un caso de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales. Basta con leer los considerandos décimo para constatar que ese test de ponderación exigido por el artículo 485 del Código del Trabajo no existe en la sentencia. En efecto, insiste, en dicho considerando, la sentencia da por establecido la concurrencia de indicios (ni siquiera suficientes) de vulneración y desecha en el motivo décimo tercero las demás probanzas sin analizarlas porque, según la sentenciadora, no alteran lo decidido.

Vuelve a la valoración racional de la prueba que echa de menos en la sentencia, y que ésta sólo considera una parte mínima de sus probanzas haciendo una valoración global, sin haberse referido a sus testigos; por ende, no se entrega una fundamentación completa y coherente, es decir, no se dan razones, sobre el carácter injustificado, arbitrario, desproporcionado, infundado o excesivo de las medidas adoptadas por el empleador, porque expresar en el fallo que las medidas son desproporcionadas no constituye, como es obvio, a su juicio, dar razones de ello.

**Noveno:** Que, es necesario señalar que esta causal de nulidad esgrimida se configura cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos que debe contener la sentencia definitiva, o sea, lo que se sanciona es la falta de requisitos de la sentencia, esto es, con la obligación de



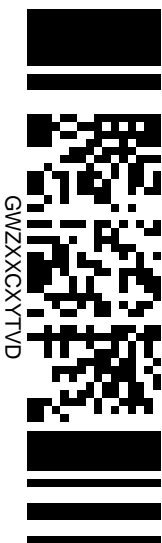
contener las menciones obligatorias que indica la ley y no con el contenido de las mismas. Las exigencias son formales y objetivas. En particular, exige que la sentencia se haya pronunciado con omisión del análisis de toda la prueba rendida, o sea, se requiere que haya falta de análisis.

No obstante, en el caso que nos ocupa, tratándose de una denuncia de tutela es la ley la que establece que el trabajador debe justificar la existencia de indicios de la vulneración de derechos y el empleador acreditar la proporcionalidad de las medidas adoptadas, que descarte actos vulneratorios; por ende, si de la prueba analizada se verifican los primeros y las argumentaciones vertidas no alcanzan a satisfacer las segundas, el resto de las probanzas que, si se exponen en la sentencia, no requieren un análisis pormenorizado.

**Décimo:** Que, en el sentido anotado, cabe consignar que de la lectura de la sentencia recurrida, es posible apreciar que se cumple con el estándar de fundamentación y valoración de la prueba, razonamiento y decisión, impuesto por el ordenamiento jurídico laboral. La jueza de primer grado cumple en forma suficiente con la exigencia de hacerse cargo de la prueba rendida, de la fijación de los hechos y de explicitar el razonamiento que avala su conclusión.

Con todo, el análisis de la prueba puede no satisfacer las expectativas del recurrente, pero ello en ningún caso significa que se haya omitido su examen; siendo distinto que no se le haya dado el valor o eficacia que le atribuye el recurrente, o que mediante ella no se haya arribado a las conclusiones pretendidas por dicha parte.

Lo dicho, resulta suficiente para desestimar esta causal de nulidad subsidiaria.



**Undécimo:** Que, la última causal de nulidad esgrimida es la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, o sea, infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, fundándola en la errónea aplicación del artículo 489 en relación con el artículo 495 N°4 del Código del Trabajo, respecto de la condena al pago del daño moral demandado por la actora. Cuestiona al efecto el considerando duodécimo, puesto que el legislador se encargó de regular expresamente en el artículo 489 qué tipo de indemnizaciones son aplicables en caso de la existencia de un despido que vulnere los derechos fundamentales del trabajador, sin incluir el daño moral; destaca al efecto la historia de ley.

Agrega que, además, no se rindió prueba destinada a acreditar un dolor físico o psíquico de la trabajadora y que el quantum del daño es excesivo.

**Duodécimo:** Que, como bien lo expone el propio recurrente, de acuerdo a la doctrina y a la jurisprudencia, las maneras de infringir la ley son contraviniéndola formalmente, interpretándola erróneamente o haciendo una falsa aplicación de la misma. Hay contravención formal de una ley cuando la sentencia impugnada está en oposición directa con el texto expreso de la misma; o cuando la ley es interpretada erróneamente, esto es, cuando el sentenciador al aplicarla a un caso concreto, le da un sentido o alcance distinto de aquél que prevé la ley, o sea, ampliando o restringiendo el sentido de sus disposiciones. Además, la ley puede ser infringida por su falsa aplicación, es decir, porque se aplica a casos a los cuales no regula o es extraña, o bien, se prescinde de ella en aquellas para los cuales fue dictada.

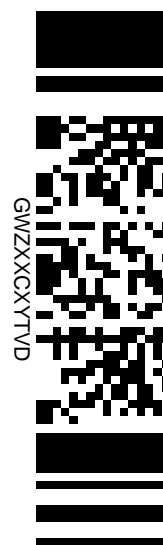
Por otra parte, el error que se denuncia debe incidir en aquella parte que contiene la decisión del asunto controvertido, lo



que ocurrirá cuando la ley infringida tenga el carácter de determinante en el resultado del pleito o, en otras palabras, cuando la infracción legal de no haberse producido habría hecho llegar a los sentenciadores a una solución diversa o contrapuesta a la que formularon en su sentencia. No importa que la infracción se refiera a una ley sustantiva o adjetiva para que proceda el recurso siendo lo esencial que se refiera a una ley decisoria litis, es decir, a una ley que resuelva el pleito mismo y que la infracción influya de manera sustancial en lo dispositivo de la sentencia, de tal modo que, de no haberse cometido el yerro, se habría podido obtener una decisión diferente del asunto.

**Décimo Tercero:** Que, la jueza del *a quo* en el motivo undécimo de su sentencia concluye que *“la denunciada por sí y/o a través de sus dependientes, ha vulnerado los derechos de la trabajadora, consistentes en su integridad síquica, discriminándola arbitrariamente, durante la vigencia de la relación laboral, por lo que cabe acoger la denuncia, con las consecuencias jurídicas que ello conlleva”*; y en el motivo duodécimo expresa por qué es procedente el daño moral en tales circunstancias, exponiendo la prueba que tiene en vista para darlo por configurado y regulándolo prudencialmente.

Entonces, no ha podido ser aplicado erróneamente el artículo 489 del Código Laboral por cuanto éste se refiere a la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido (sin perjuicio que la indemnización especial que tal norma contempla no tiene una clara naturaleza, como quiera que para algunos sería de carácter punitivo y para otros por daño moral); en tanto que, en la especie, se está frente a una vulneración vigente la relación laboral, a la que corresponde aplicar lo dispuesto en el artículo 495 del referido Código, que en su



numeral tercero incluye las indemnizaciones que procedan como medidas de reparación. Al efecto, el profesor Gamonal sostiene que *“estas indemnizaciones comprenden el daño moral, por tratarse de un procedimiento que busca tutelar los derechos fundamentales del trabajador, daño que perfectamente puede ser reparado, en virtud de este procedimiento, mientras el contrato esté en ejecución”* (El daño moral en el artículo 489 del Código del Trabajo, Sergio Gamonal, Revista de Derecho Universidad Católica de Valparaíso, N°47, año 2016).

**Décimo cuarto:** Que, de este modo, la jueza del fondo en forma correcta otorga indemnización por daño moral en resarcimiento de la vulneración a que fue sometida la trabajadora, encontrándose justificado el daño y siendo éste posible de fijar prudencialmente.

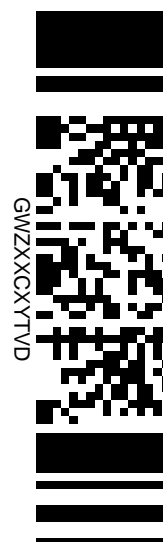
Así las cosas, la presente causal de nulidad tampoco puede prosperar.

Por estas reflexiones y de conformidad con lo prevenido en los artículos 477, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por el denunciado Servicio de Salud Concepción en contra de la sentencia de veinte de junio de dos mil veintidós dictada en causa RIT T-74-2022 de ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la ministra suplente Margarita Sanhueza Núñez.

**Rol -2022.- Laboral**



Rodrigo Alberto Cerda San Martín  
MINISTRO  
Fecha: 08/11/2022 14:41:34

Margarita Elena Sanhueza Nunez  
MINISTRO(S)  
Fecha: 08/11/2022 14:25:27

Valentina Haydee Salvo Oviedo  
MINISTRO  
Fecha: 08/11/2022 14:22:36



GWZXXCXYTVD

Pronunciado por la Sexta Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción integrada por los Ministros (as) Rodrigo Cerda S., Valentina Salvo O. y Ministra Suplente Margarita Elena Sanhueza N. Concepcion, ocho de noviembre de dos mil veintidós.

En Concepcion, a ocho de noviembre 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 11 de Septiembre de 2022, 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>.