

C.A. de Concepción

rtp

Concepción, veintiuno de abril de dos mil veintiuno.

VISTOS:

En los antecedentes T-3-2020 y Ruc: 2040274705-7 del Juzgado de Letras y Garantía de Lebu y Rol 467-2020 de esta Corte, don JORGE CORREA GONZALEZ y don CRISTIAN ALOMAR JIMÉNEZ, abogados, por el demandado, interponen Recurso de Nulidad en contra de la sentencia definitiva de primera instancia, dictada con fecha 10 de noviembre de 2020, por la Jueza del Juzgado de Letras de Lebu, notificada a su parte con la misma fecha y que acogió la tutela laboral presentada por doña ALEJANDRA SOLANGE BURGOS BIZAMA en contra del SERVICIO DE SALUD ARAUCO.

Interpone como principal, la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia ha sido dictada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en subsidio interponen la causal del artículo 478 letra e), en relación con el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459 de este Código, según corresponda; en particular no contener el análisis de toda la prueba rendida, y en subsidio de lo anterior, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido en lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 486 inciso final y 495 N°3 del Código del Trabajo con costas de la causa y del recurso.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista, oportunidad en la que alegaron, los apoderados de ambas partes, en defensa de sus respectivos derechos.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:



1º.- Que, el recurso de nulidad establecido en el Código del Trabajo, tiene por objeto, según la causal de que se trate, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley. Así se desprende claramente de los artículos 477 y 478 del referido Código, que establecen las causales por las cuales procede tal recurso, el cual, además, tiene un carácter extraordinario que se evidencia, de un lado, por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores.

2º.- Que la parte demandada funda el recurso, en primer lugar y como causal principal, en la prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo: Esto es, cuando (la sentencia) haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Reproducen el considerando vigésimo octavo de la sentencia, en la cual la sentenciadora estima vulnerada la integridad psíquica de la actora como consecuencia directa del actuar de su empleadora durante la vigencia de la prestación de los servicios, al ser objeto de una serie de irregularidades y trato hostil por parte de sus superiores que se verificaron luego del cambio de administración del servicio de Salud Arauco al asumir el gobierno de turno y que terminaron por perjudicar su situación laboral, las que son descritas al igual que actos de discriminación en los términos del artículo 2º incisos tercero y cuarto del Código del Trabajo y, para lo anterior, describe el testimonio de David Christian Nova Chávez, Sandra Haydee Terán Peña y Marcelo Sanhueza Pinto. A continuación refiere lo declarado en el considerando vigésimo noveno de la sentencia, que no da por acreditados la afectación del artículo 19 N° 1 derecho a la integridad psíquica, el 19 N° 16 libertad del trabajo y su protección, el 19 N° 4 derecho a la honra, el 19 N° 12 libertad de opinión.



Estiman que la sentencia se pronuncia con infracción a las reglas de la sana crítica, porque si bien la prueba en materia laboral se aprecia de acuerdo a las reglas de la sana crítica, no resulta procedente que en tal análisis los sentenciadores prescindan de los elementos de convicción que están llamados a valorar ni se releve a uno de los litigantes de la carga probatoria, en este caso a la denunciante. Y el fallo no ha cumplido con el estándar valorativo de la sana crítica, porque construyó una situación fáctica a través de hechos inexistentes. Es decir, dio por acreditada una supuesta vulneración de derechos fundamentales, a partir de pruebas insuficientes, atribuyéndoles un valor que contradice la realidad y la normalidad de los hechos.

Considera infringidas las siguientes máximas de la experiencia 1) lo normal es que una persona que se desempeña en el cargo de Jefe de Departamento de Epidemiología sea epidemióloga. 2) lo normal es que un epidemiólogo emita informes epidemiológicos. 3) lo normal es que el empleador retribuya sus servicios mediante el pago de su remuneración como Jefe de Departamento. 4) lo normal es que el Jefe de Departamento establezca el funcionamiento de su Departamento. 5) lo normal es que un Departamento en un Servicio sea implementado conforme a su demanda y proyección de trabajo. Así, la sentencia no habría concluido que no existe vulneración de derechos fundamentales a pesar que la prueba rendida en este juicio la denunciante no logró acreditar los actos discriminatorios invocados o, a lo menos, indicios de la vulneración y discriminación alegada, sin siquiera poder configurar una sospecha razonable de su ocurrencia, lo que no aparece tampoco en la documental acompañada por la denunciante ni en los testigos presentados por ésta y los testigos Sr. David Nova y Sr. Sanhueza Pinto son socios de la denunciante en la Sociedad de Responsabilidad Limitada CRECER Sociedad de Responsabilidad Limitada, por lo que no son objetivos. Y en opinión de los recurrentes la declaración de la psicóloga que ratificó su informe psicológico incorporado por la denunciante, quedó demostrado que tal informe no cuenta con



respaldo del Hospital Clínico del Sur, siendo por tanto un informe emanado por un profesional liberal particular motivada por el pago de una consulta profesional, en consecuencia se pide al tribunal no asignar valor probatorio a sus declaraciones.

Observa a la prueba en el siguiente sentido, que la resolución exenta N°1337, de 15 de mayo de 2018, justifica y fundamenta la destinación de la demandante al cargo de Jefa de Departamento de Epidemiología; la denunciante no reclamó sobre la legalidad del acto administrativo, lo que ha quedado acreditado con la respuesta del oficio de la Contraloría General de la República quien **HACE PRESENTE QUE LA DEMANDANTE NO HA EFECTUADO PRESENTACIONES ANTE ESTE ORGANISMO DE CONTROL EN CONTRA DEL SERVICIO DE SALUD ARAUCO**, dentro del lapso del 15 de mayo de 2018 al 07 de octubre de 2020. Además se acreditó que el departamento de Epidemiología consta en el Organigrama del Servicio de Salud Arauco, lo que ha sido acreditado con las resoluciones informada por el Servicio de Salud Arauco. Agrega que respondió el oficio la Inspección Provincial del Trabajo de Arauco, oficina Lebu, a través de Ordinario n°160 de 5 de agosto de 2020 de que **NO EXISTE NINGÚN RECLAMO O DENUNCIA REALIZADO** por parte de la demandante en contra del Servicio de Salud Arauco, desde el lapso del 15 de mayo del año 2018 al 5 de agosto de 2020 y tampoco existen ingresos ante la Corte de Apelaciones de Concepción.

Insiste que con la declaración de los testigos aportados por su parte, los cuales son contestes en su relato y dando razón de sus dichos ha quedado acreditado que el Departamento de Epidemiología cuenta con espacio físico ubicado en la casa que es compartida con otros departamentos, como es el de Calidad, Auditoría y Asesoría Jurídica. La oficina de la demandante se encuentra habilitada con mobiliario apropiado consistente en un escritorio, silla de escritorio, silla para visitas, computador, anexo telefónico e impresora compartida con el



Departamento de Auditoria. De la misma declaración de los testigos se desprende que la secretaria del Departamento de Auditoria también presta servicios a la jefa del Departamento de Epidemiología. Asimismo, si bien la demandante acompañó la resolución de calificación de enfermedad profesional de la demandante N°1127807 cuyo diagnóstico según informe de Comité de Calificación es un trastorno adaptativo, el Servicio de Salud Arauco acompañó un plan de adecuación para medidas de mitigación por calificación en enfermedad de origen laboral de fecha 18 de septiembre de 2019 en el cual se comprometieron las siguientes medidas: Cambio de puesto de trabajo: Efectivamente el cambio de puesto de trabajo de la funcionaria es antes de la fecha de calificación de la Resolución de Calificación de Enfermedad Profesional, pero esta modificación se llevó a cabo después del inicio de los síntomas, es decir, como llegó una jefatura nueva al ex Departamento de ella, de Participación Ciudadana, se toma la medida de cambiarla de puesto de trabajo debido a que tenía funciones y se le otorga una nueva jefatura de otro departamento, cuyo plan de adecuación fue informado al ISL, dándose por cumplidas las medidas instruidas por el ISL.

Plantea que el defecto influye en lo dispositivo del fallo en cuanto si la Jueza de la instancia hubiera resuelto conforme a la lógica y las máximas de la experiencia, habría considerado que la funcionaria demandante no ha sido vulnerada en su integridad psíquica, por el contrario si se hubiese efectuado una correcta ponderación de la prueba rendida para desvirtuar lo afirmado por la actora, consistente en los resoluciones y documentos, oficios y declaraciones de los testigos presentados por esta parte, así como lo pertinente de las declaraciones de los testigos presentados por la propia denunciante, se habría rechazado la demanda, dando por no acreditados los hechos alegados por no existir prueba indiciaria suficiente al respecto. Al fallar la Jueza deja atrás el análisis de las reglas o normas que constituyen la sana crítica, y se pondera en forma directa el razonamiento de la jueza del



fondo, variándolo y llegando a conclusiones diferentes que, quiérase o no, se sustentan en un análisis de valoración personal construido sobre un proceso racional lógico diferente, pero teniendo los mismos antecedentes de hecho y pruebas a la vista. Lo importante y relevante de la causal es que se haga una valoración normativa y no subjetiva de cómo se aplicó la sana crítica.

Pide que se invalide la sentencia definitiva recurrida y se dicte por separado la sentencia de reemplazo que corresponda con arreglo a la ley, la que deberá declarar que se rechaza en todas sus partes la denuncia de vulneración de derechos fundamentales.

3º.- Que, ahora bien, el concepto de la sana crítica, cuyo establecimiento paulatino se ha ido decantando en numerosos procedimientos del orden interno, incluido el laboral, reconoce como cuestiones pacíficas algunas ideas fundamentales que la estructuran: i) *la lógica* con sus principios de identidad (una cosa solo puede ser igual a sí misma); de contradicción (una cosa no puede ser explicada por dos proposiciones contrarias entre sí); de razón suficiente (las cosas existen y son conocidas por una causa capaz de justificar su existencia); del tercero excluido (si una cosa únicamente puede ser explicada dentro de una de dos proposiciones alternativas, su causa no puede residir en una tercera proposición ajena a las dos precedentes) y ii) *las máximas de experiencia* o "reglas de la vida", a las que el juzgador consciente o inconscientemente recurre, ya tratadas. A ello agregaríamos iii) *los conocimientos científicamente afianzados* (según exigen los preceptos legales nacionales citados), y iv) *la obligación de fundamentar la sentencia*, rasgo que distingue a este sistema de la libre ó íntima convicción. (Gonzalez, Joel, "La fundamentación de las sentencias y la sana crítica", Revista Chilena de Derecho, vol. 33 N° 1, p. 100)

Revisada la sentencia, el considerando sexto describe la prueba incorporada por la parte demandante, el séptimo se refiere a la prueba de la parte demandada. El considerando octavo consigna un conjunto de hechos probados, en el considerando noveno estima cumplida la



obligación de la demandante de cumplir con el estándar de la acción, pero no así la obligación de la demandada de dar razón suficiente de las medidas adoptadas. En el considerando décimo, transcribe lo declarado por el absolvente don Miguel Orlando Canales Carrasco, director (S) del servicio demandado, el testigo David Christian Nova Chávez, jefe del departamento de recursos humanos del Servicio de Salud Arauco, el testigo Marcelo Sanhueza Pinto, trabajador social de la Municipalidad de Lota, la testigo Sandra Haydee Terán Peña, administrativa Servicio de Salud Arauco y el contenido de numerosos correos electrónicos incorporados por la demandante, todo lo cual lleva a la sentenciadora a concluir en el considerando undécimo al decimotercero, un conjunto de vulneraciones causadas a la demandante. A continuación se hace cargo, en el motivo decimocuarto, de la destinación de la demandada al cargo de “Jefe de Departamento de Participación Ciudadana y Salud Intercultural” y los cuestionamientos que aquello provocan en la sentenciadora, para luego hacerse referirse, en el decimoquinto, a la destinación de la demandante al Departamento de Epidemiología, otorgando mayor credibilidad a los testigos de la demandante, concluyendo en el decimosexto que *“la denunciada no logró acreditar los motivos de la destinación de la denunciante como jefa del departamento de epidemiología, así como los fundamentos de la creación de tal departamento, esto es, las necesidades o requerimientos del servicio que justificaban tal decisión. Tampoco incorporó antecedentes que den cuenta de los estudios realizados por la institución o de la eventual planificación que respalde esa determinación, aun cuando en su contestación argumentó que no era efectivo que el departamento de epidemiología haya sido creado sin ninguna planificación o estudio que respaldare su necesidad al interior de la estructura orgánica del servicio.”*



Los considerandos decimoséptimo al trigésimo primero, construye la sentencia sobre la base de infracciones producidas por la demandada.

4º.- Que, así las cosas, no se observan las infracciones a la sana crítica denunciadas por la recurrente, sino más bien su desacuerdo con la valoración probatoria efectuada por el juez, que no apunta a destruir el razonamiento contenido en la sentencia conforme a las normas de la sana crítica. Las máximas de la experiencia invocadas –aparte de no constar suficientemente que sean constitutivas de tales-, tampoco logran superar el razonamiento efectuado por la sentenciadora, en orden a las infracciones laborales producidas a la demandante durante su permanencia en el Departamento de Epidemiología, todas razones por las cuales la causal no puede prosperar.

De este modo, desde la perspectiva formal, el discurso argumental empleado en el fallo no contiene las falencias reprochadas en el recurso, y permite tanto su reproducción como de las conclusiones a que se arribó en la sentencia recurrida, y, por ende, permite, entonces, su control intersubjetivo.

Recordemos aquí, por último, que el control en esta sede apunta esencialmente a la legalidad y no al mérito del fallo impugnado.

5º.- Que en subsidio, se interpone la causal prevista en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, del Código del Trabajo, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias, otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue.

Reclama que el sentenciador en el razonamiento trigésimo quinto del fallo recurrido, indica “TRIGESIMOQUINTO: QUE LA DEMÁS PRUEBA INCORPORADA EN NADA ALTERA LO CONCLUIDO PRECEDENTEMENTE. En efecto, de los oficios y



otros medios de prueba rendidos por la denunciada solo se desprende que la actora no ha formulado reclamo o denuncia contra el Servicio de Salud Arauco ante la Inspección del Trabajo de la comuna de Lebu, que no ha realizado presentaciones en tal sentido ante la Contraloría General de la República o interpuesto recurso de protección ante la Corte de Apelaciones respectiva.”

Plantea que incumple la norma del artículo 459 N° 4, ya citado, pues en contravención con el mismo, no analiza parte de la prueba incorporada por su parte, ya que, como el mismo juzgador declara, tenía una convicción formada en los considerandos anteriores previo al análisis de los oficios y otros medios de prueba legalmente incorporados en estos autos y que fundan la alegación de su parte en el sentido de no existir denuncias en la Inspección del Trabajo, Recursos de Protección en la I. Corte de Apelaciones respectiva y reclamos en la Contraloría General de la República respecto de la DESTINACIÓN al cargo de Jefe de Departamento.

Agrega que la acción de tutela laboral se encuentra caduca al no haberse interpuesto dentro del plazo legal, las acciones judiciales en contra de la destinación al cargo de Jefe de Departamento de Epidemiología.

Plantea que el vicio reclamado tiene influencia en lo dispositivo del fallo desde que, la decisión de la sentenciadora de no analizar toda la prueba, ha derivado en una decisión carente del razonamiento suficiente para fundar los hechos que ha determinado como acreditados en su sentencia, en particular, el hecho de tener por acreditado la existencia de indicios suficientes para establecer que la denunciante ha sido vulnerada en su derecho a la integridad psíquica como consecuencia directa del actuar de su empleadora durante la vigencia de la prestación de los servicios, ya que sin efectuar un análisis previo de todos los medios probatorios incorporados legalmente habría arribado a la convicción de rechazar la demanda de tutela laboral por inexistencia de los mismos



Agrega que se debe acoger el capítulo de nulidad en lo relativo a la indemnización por daño moral, toda vez que de la lectura de los considerandos trigésimo primero y trigésimo segundo, al no analizar toda la prueba, en este caso y a este respecto el “plan de adecuación para medidas de mitigación por calificación de enfermedad de origen laboral” del Departamento de Calidad de Vida del Servicio de Salud Arauco, la sentenciadora no puede razonadamente estimar probados ciertos hechos, en particular el más relevante de todos, cual es, inexistencia de daño moral de la denunciante. Desde luego, los considerandos citados y su omisión conducen a la necesidad de anular la sentencia.

Plantea que el vicio reclamado tiene influencia en lo dispositivo del fallo desde que, la decisión de la sentenciadora de no analizar toda la prueba, ha derivado en una decisión carente del razonamiento suficiente para fundar los hechos que ha determinado como acreditados en su sentencia, en particular, el hecho de NO dar por acreditada la justificación de la Destinación de la funcionaria al cargo de Jefe de Departamento de Epidemiología y de NO tener por cumplidad las medidas instruidas por el ISL respecto de la funcionaria, pues en caso contrario, de analizar toda la prueba rendida y descrita, ya que de efectuar un análisis previo de todos los medios probatorios incorporados legalmente habría arribado a la convicción de rechazar la demanda vulneración de derechos fundamentales y consecuentemente la indemnización de perjuicios.

6º Que, el considerando trigésimo quinto, puesto al final de la sentencia, tiene por objeto concluir el razonamiento, declarando que la estructura considerativa no puede ser alterada por el resto de los medios probatorios y la información contenida en ella. Plantea un conjunto de asertos relativos a los oficios y otros medios de prueba rendidos por la denunciada, el formulario de reclamación a la SUCESO, de 27 de febrero del año 2020, correo electrónico de 19 de marzo de 2020 dirigido a Leonardo Rivas, memorándum N°1, de 16



de mayo 2018, correo electrónico de 29 de marzo de 2018 y el correo electrónico de 12 de diciembre de 2019 dirigido a la demandante por Walter Van Teek, para todos los que la sentenciadora explica su intrascendencia en lo resolutivo.

Por cierto que ante un conflicto, el juez ha de optar por una de las teorías del caso, a partir de la información incorporada por las partes y la construcción considerativa anterior al considerando decimoquinto, da la razón a la juez, en cuanto a las infracciones declaradas. Lo anterior, no tiene como base la infracción denunciada, toda vez que es suficiente la afirmación “Que la demás prueba incorporada en nada altera lo concluido precedentemente.” porque además es coherente con lo decisorio de la sentencia.

En consecuencia, en concepto de esta Corte, no concurre la falencia formal denunciada, por lo que esta causal tampoco puede prosperar.

7º.- Que, en subsidio de las anteriores, se solicita la nulidad del fallo invocando la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haber sido dictada con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo,

Estima que la sentencia infringe lo dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, toda vez que la denunciante no reclamó de la destinación en la Inspección del Trabajo, Contraloría General de la República o Corte de Apelaciones respectiva por vía de Acción de Protección. El 31 de mayo de 2020, a más de dos años de la destinación, la denunciante presentó su demanda mediante la oficina judicial virtual, correspondiendo su conocimiento al Juzgado de Letras del Trabajo de Lebu. En relación a la materia, lesión de los derechos fundamentales durante la relación laboral, el Código del Trabajo dispone en su artículo 486 inciso final la institución de la caducidad, la cual opera de pleno derecho o ipso facto sin necesidad de ser alegada. El mencionado artículo 486 del Código del Trabajo señala que si la vulneración de derechos fundamentales se produjo durante la vigencia



de la relación laboral y se hayan visto afectados los derechos fundamentales de los trabajadores, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este párrafo, corresponderá al trabajador u organización sindical que invocando un derecho o interés legítimo, pueda requerir de tutela por la vía de este procedimiento, estableciendo en su inciso final que la denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

Agrega que en el citado artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, al establecer la institución de la caducidad, impone al trabajador, que considere lesionados sus derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral, la carga de concurrir ante el juzgado competente dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde el supuesto hecho vulneratorio, cuya norma no considera en caso alguno ampliación de plazo, “ya que de contener una ampliación de plazo quedaría sujeta solo a la voluntad del afectado lo que no se compadece con un procedimiento de este tipo de materias”. (C.A. de Santiago rol n°2621-2016, 05 de abril de 2017)

Asimismo, dispone que dicho término se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168, es decir, cuando se interpusiere reclamo ante la Inspección del Trabajo y hasta que concluya dicho trámite, agregando que, en todo caso, no podrá el trabajador concurrir al tribunal transcurridos noventa días hábiles.

La actora, señala en el Capítulo I de su demanda, bajo el título 2.2 “DESTINACIÓN A UN CARGO SIN FUNCIONES, SIN PERFIL DE CARGO Y SIN RECURSOS ASIGNADOS”, que por Resolución Exenta N°1337 de fecha 15 DE MAYO DEL 2018 se materializó su destinación al cargo de Jefa del Departamento de Epidemiología, el cual dependería de la Subdirección Médica. Como justificación de la decisión, señala la resolución en comentario la



“necesidad de crear el Departamento de Epidemiología en el Servicio de Salud Arauco, que permita desarrollar un proceso de toma de decisiones basado en la situación epidemiológica existente y proyectada y contar con jefatura dentro del mismo”, estableciendo como fecha del acto vulneratorio el día 15 de mayo de 2018 y como hecho gatillador de la vulneración de sus derechos fundamentales la destinación irregular a un cargo sin funciones, sin perfil de cargo y sin recursos. Así se desprende también del petitorio de la demanda, cuando se pide el término de la destinación y, por tanto, la reincorporación al cargo que se adjudicó por concurso público, esto es, al de jefe de Departamento de Participación Ciudadana y Salud Intercultural.

Posteriormente, en la demanda, efectúa una relación circunstanciada de los hechos, señalando que en consecuencia Usía podrá advertir que desde la destinación: Han transcurrido meses sin que el Jefe del Servicio contestare alguna de las comunicaciones reseñadas. Que, el Departamento de Epidemiología carece de objetivos, funciones y responsabilidades. Que, no tiene personal adecuado para desarrollar la función de epidemiología. Que, no tiene apoyo técnico y tecnológico para el desarrollo de esa función. Que, no tiene un espacio físico. Que, la Jefa del Departamento de Epidemiología carece de funciones y responsabilidades. Que, no recibe instrucciones. Que, no tiene apoyo por parte de la jefatura y que no tiene una ocupación efectiva.

Agrega que en la página 17 de la demanda refiere que se, puede advertir que, hasta marzo de 2020m han transcurrido más de dos años sin que el jefe de servicio conteste las consultas de la demandante es decir, la actora denuncia una serie de hechos que habrían ocurrido producto de la destinación durante de la vigencia de la relación laboral, además de indicar haber sido vulnerada en su derecho a la vida privada y a la honra, y que la empleadora ha ejercido otras conductas vulneratorias en contra de la denunciante, todo a consecuencia de la destinación cuestionada. Y la actora reconoce en el



capítulo V de la demanda que el plazo para la interposición de la acción es de 60 días hábiles, por lo que los hechos se encuentran caducos.

Identifica la infracción de ley al artículo 486 del Código de Trabajo, porque la vulneración comienza con la destinación. Y ello influye en lo dispositivo de la sentencia porque si la sentenciadora hubiese aplicado correctamente el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo habría arribado a una conclusión distinta, acogiendo la excepción de caducidad y rechazando la denuncia de vulneración de la garantía reconocida en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, de la cual goza la funcionaria toda vez, que no fue ni pudo ser afectada por encontrarse caduca la acción debiendo contarse el plazo de la interposición de la acción a contar de la resolución exenta N°1337, de 15 de mayo de 2018.

En opinión de los recurrentes, la sentencia en el considerando décimo primero transgrede el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo. Plantea que el razonamiento de la sentenciadora que llevó a condenar a su representada al pago de \$7.500.000.- por concepto de Indemnización por Daño Moral, infringe el artículo 485 del Código del Trabajo, por errada aplicación de su inciso tercero. Y a diferencia de lo consignado en la sentencia, la integridad psíquica se entiende vulnerado cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Pero en el juicio se acreditó suficientemente por esta parte la justificación de la DESTINACIÓN de la funcionaria al cargo de Jefe de Departamento de Epidemiología con la declaración del Director (s) del Servicio y de los testigos presentados por esta parte, al respecto la testigo Nélida Cristina Sepúlveda Vergara jefa del Departamento de Gestión de Calidad y Seguridad del Paciente del Servicio de Salud Arauco refirió que “Epidemiología antes existía, pero no era departamento, sino que la función la realizaba un profesional



junto a otras funciones, estas funciones consistían en coordinar con la seremi algunas actividades para trabajar con los hospitales y la red asistencial. No sabe por qué se transformó en departamento. Es importante contar con información epidemiológica para la toma de decisiones, la utilidad de elevar una unidad a departamento está dada porque se cuenta con más tiempo, con más horas, para la tarea encomendada, en este caso la epidemiología”.

Y si la sentenciadora hubiese aplicado correctamente el artículo 486 del Código del Trabajo habría arribado a una conclusión distinta, acogiendo la excepción de caducidad y lo dispuesto en el artículo 495 N° 3 del mismo Código, rechazando la denuncia de vulneración de la garantía reconocida en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, de la cual goza la funcionaria toda vez, que no fue ni pudo ser afectada por encontrarse justificada la Destinación mediante la resolución exenta N°1337, de 15 de mayo de 2018.

8°.- Que la causal sustentada en el artículo 477 del Código del Trabajo, supone la aceptación de los hechos establecidos en la sentencia y solo importa un cuestionamiento a la aplicación del derecho a aquellos, por lo que la argumentación y sustento del recurso por este motivo debe ser coincidente con lo antes expuesto y este motivo de nulidad tiene por objeto fijar el recto sentido y alcance de las normas que se dicen afectadas, ya sea porque se desatienden en un caso previsto por ellas; cuando en su interpretación el juez contraviene fundamentalmente su texto; o cuando les da un alcance distinto, ya sea ampliando o restringiendo sus disposiciones.

9°.- Que el artículo 486 del Código del Trabajo, en relación al plazo para interponer la tutela laboral señala: *‘La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.’*



Sin embargo y según lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero (derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona) siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

En este caso los actos vulneratorios de los derechos fundamentales previamente descritos se cometieron estando vigente la relación laboral y se prolongaron hasta el momento mismo en que el trabajador decide iniciar el procedimiento.

Estos son hechos que se encuentran probados en el juicio y consignados en la sentencia. El motivo vigésimo del fallo impugnado señala que “la actora igualmente argumenta como indicio de la vulneración que denuncia, la existencia de un clima organizacional hostil, que derivó en que se declarara a su respecto enfermedad profesional por el Instituto de Seguridad Laboral”, lo que es probado, con “copia del informe de comité de calificación y de la resolución 1127807, de 18 de junio del 2019, por la cual el Instituto de Seguridad Laboral califica como enfermedad profesional el diagnóstico médico de trastorno adaptativo de la demandante.” A la fecha del juicio se acompaña un informe psicológico de Paola Escobar Gutiérrez, quien señala que “la demandante llega a su consulta en septiembre del año 2019 por derivación del Instituto de Seguridad Laboral y que a la fecha lleva alrededor de diez atenciones y se mantiene con seguimiento mensual. Que el diagnóstico de la demandante es de trastorno ansioso depresivo, lo que coincide con el diagnóstico de la psiquiatra, siendo el factor gatillante las hostilidades y condiciones laborales a las que ha estado expuesta desde hace algún tiempo.” En el considerando vigésimo primero se comprueba que la denunciada no ha



implementado las medidas dispuestas por el Instituto de Seguridad Laboral para cesar su exposición a los agentes de riesgo. Así, “por carta de 21 de enero de 2020, la Directora Regional (S) del Instituto de Seguridad Laboral, Región del Biobío, comunica a la actora que el empleador fue notificado de las medidas de adecuación pertinentes y que a esa fecha tales medidas no se han implementado. En base a ello la misma entidad informa haber notificado la situación a la Seremi de Salud del Bio Bio, siendo este el ente encargado de fiscalizar y aplicar las sanciones si correspondiere.” y “el jefe de la unidad jurídica de la Superintendencia de Seguridad Social, por resolución exenta de 19 de junio de 2020, instruye al Instituto de Seguridad Laboral arbitrar las medidas conducentes a fin de que en definitiva se dé cumplimiento a las medidas que debe implementar la entidad empleadora” y la sentenciadora en el considerando vigésimo tercero, señala que “habrá de preferirse las probanzas incorporadas por la demandante.”. Aún más claro es que considerando vigésimo quinto, al señalar “Que del análisis de la prueba antes referida se concluye que la persistente condición laboral de la actora, que se extiende desde el mes de mayo de 2018, consistente en la falta de asignación de funciones, recursos técnicos y personal idóneo, unidos a la ausencia de respuesta a sus comunicaciones y propuestas como jefa del departamento que lidera y la exclusión de actividades con posterioridad al inicio de la pandemia por el nuevo coronavirus, ha configurado el ambiente laboral hostil y malos tratos a que alude en su libelo “

Así las cosas, la tutela laboral de autos es interpuesta mientras la demandante se encuentra “en la relación laboral”, no ha puesto término de ninguna forma y los efectos lesivos se mantienen en el tiempo, al punto que la demandada ni siquiera ha cumplido con las recomendaciones que el organismo técnico Instituto de Seguridad Laboral, Región del Biobío le ha indicado para resolver el asunto.



Siendo así, el tribunal no ha incurrido en la infracción de ley que se le imputa, porque la afectación es permanente y durante la relación laboral

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y de conformidad, además, con lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza, en todas sus partes y sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el apoderado de la parte demanda, en contra de la sentencia definitiva de fecha diez de noviembre de dos mil veinte, por la Sra. Juez del Juzgado de Letras de Lebu, la que en consecuencia, no es nula.

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

Redacción del Abogado Integrante don Waldo Ortega Jarpa.

Para la redacción de este fallo, según consta en autos, se hizo uso de la facultad establecida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Rol N° 467-2020 - Laboral-Cobranza.



Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de Concepción integrada por Ministro Cesar Gerardo Panes R., Fiscal Judicial Hernan Amador Rodriguez C. y Abogado Integrante Waldo Sergio Ortega J. Concepcion, veintiuno de abril de dos mil veintiuno.

En Concepcion, a veintiuno de abril de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

