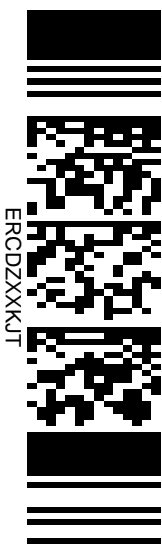


Talca, veintiuno de abril de dos mil veintidós.

Vistos y teniendo presente:

**PRIMERO:** Que doña Mercedes Bulnes Núñez, abogado, por el demandante don Manuel Roberto Pizarro Tapia, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 6 de diciembre de 2021, dictada en causa Rit T-32-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, a fin de que conociendo de él, se sirva invalidarla, dictando otra en su reemplazo que, rechazando las excepciones opuestas por la denunciada y especialmente aquella de caducidad de la acción, acoja la demanda en todas sus partes, fundada en que estos autos se iniciaron con la denuncia presentada por don Manuel Roberto Pizarro Tapia, profesor titular de la Universidad de Talca, en que se describen diversos hechos, todos los cuales en su concatenación temporo-espacial, constituyeron según se explica, un continuo de acciones de acoso laboral, lesivas de sus derechos fundamentales. La denunciada contestó interponiendo excepciones de: 1) incompetencia en razón de la materia. 2) Incompetencia de la acción que reclamaba indemnización por daño moral, 3) Incumplimiento de requisitos de fondo de la acción y 4) Caducidad de la acción. En subsidio de estas excepciones, se contestó la demanda pidiendo el rechazo de ésta, por las razones que señala, básicamente la licitud de su actuación. Las tres primeras excepciones fueron rechazadas de plano y la excepción de caducidad se dejó para sentencia definitiva. La sentencia se refiere a los hechos denunciados en su considerando cuarto, los que en forma esquemática se sintetizan diciendo:

*Que el demandante individualizado, denunció en su libelo de demanda vulneración de sus derechos fundamentales garantizados en el artículo 19 N°1, N°4, N°5, N°12 y N°16 de la Constitución Política de la República, este último en relación al artículo 2° del Código del Trabajo, esto es, su derecho a la vida e integridad física y psíquica, su derecho a la privacidad y honra, su derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, su derecho a la libertad de expresión, opinión e información sin censura previa y su derecho a la no discriminación ilícita en*



razón de opinión, vulneraciones todas, que se habrían suscitado en un contexto de conductas de acoso laboral en las que habría incurrido la parte demandada, y, que conforme a la relación de los hechos reseñados en la demanda, consistieron en síntesis en: (a) la orden del rector de la Universidad demandada de instruir sumario en su contra con fecha 12 de abril del año 2018 por haber publicado y suscrito en el espacio periodístico “Carta al Director” en el Diario El Centro con fecha 26 de diciembre del año 2017 un artículo de opinión crítica denominado “Renovación de Rectores” en el contexto del proceso eleccionario de rector para el año 2018; (b) la orden del rector de la Universidad demandada de instruir sumario en su contra con fecha 27 de agosto del año 2018 por presunto abuso de poder respecto de una alumna de la cátedra del demandante que sustrajo desde su computador dos pruebas en el mes de diciembre del año 2017; (c) la orden del rector de la Universidad demandada de instruir sumario en su contra con fecha 10 de septiembre del año 2018 a causa de una carta suscrita por el profesor don Francisco Zamudio dirigida al rector dándole cuenta de una conversación privada que habrían sostenido ambos académicos, en la cual le reseña los dichos presuntamente expresados por el demandante respecto del rector don Ávaro Rojas Marín y del director de asuntos jurídicos don Ricardo Sánchez a quienes habría calificado de delincuentes; (d) en el haber sido vetado o invisibilizado en las noticias que entrega la Dirección de Comunicaciones de la Universidad con amplia plataforma en el ámbito radial, audiovisual, digital, y escrita dirigidas a la comunidad universitaria, local y regional, omitiéndose publicaciones referidas a su persona al distinguírsele por la Unesco en el mes de abril del año 2018 adjudicándosele la cátedra de hidrología de superficie de la cual es su director, siendo la primera cátedra en hidrología con dicha distinción internacional, como tampoco fue difundida la distinción que le fuera entregada en el año 2018 por la Corporación Chilena de la Madera que lo nombra como investigador destacado del año 2017 por sus trabajos en hidrología forestal y (e) en el no pago de la asignación de exclusividad que forma parte de la escala de remuneraciones

ERCDZXXKJT



*de la Universidad de Talca y que se paga a todos los académicos que imparten docencia exclusivamente en la Universidad y que cumplen con seis horas semanales de docencia directa en un semestre académico y que desde que ejerce su docencia en la Universidad de Talca dicha asignación siempre le fue pagada ininterrumpidamente desde su establecimiento hasta el mes de marzo del año 2017, puesto que a contar del mes de abril del año 2017 hasta el mes de febrero del año 2018 la parte demandada suspendió dicho pago, hasta restablecerlo en el mes de marzo del año 2018.*

*Que también conforme al mérito del contenido relacional de los hechos de la demanda, el actor sostuvo que con el primer sumario reseñado en la letra a) del fundamento que precede, se lesionó su derecho a la libertad de expresión y de opinión sin censura previa, con el segundo referido en la letra b) del fundamento que antecede se le lesionó su derecho a la honra, con el tercer sumario señalado en la letra c) del mismo fundamento se le vulneró su derecho a la vida privada y la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y su derecho a la integridad psíquica, y finalmente con relación a la conducta descrita en la letra d) del fundamento anterior se le habría lesionado su derecho a la no discriminación ilícita a causa de su invisibilización en las plataformas comunicacionales de la Universidad.*

Sobre estos hechos, que el tribunal estima suficientemente acreditados según explica en su consideración quinta, la sentenciadora razona en la consideración Sexta acerca de los plazos para la interposición de la denuncia, señalando en forma expresa:

*SEXTO: Que establecidos los hechos no controvertidos y los que fueron acreditados en el proceso, es necesario reafirmar la necesidad de especificar jurídicamente la naturaleza y el origen legal de la acción de tutela al interponer una demanda, en el sentido de señalar si la vulneración se produjo con ocasión del despido o durante la vigencia de la relación laboral – cuyo es el caso de marras - y en éste último caso, fijar fechas determinadas de la vulneración, no bastando para tal efecto, una referencia genérica a conductas reiteradas en el tiempo. Porque lo anterior adquiere especial*

ERCDZXXKJT



*relevancia, para efectos del cómputo de los plazos de caducidad toda vez que tal como se dijera previamente en el fundamento primero, el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, establece como plazo de caducidad para ejercer la denuncia de tutela durante la vigencia de la relación laboral, el de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegados; y el artículo 489 inciso segundo, que regula la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, fija un plazo de caducidad de 60 días contados desde la separación. En ambos casos la fijación de la fecha por el actor es determinante para la resolución del tribunal. Se trata de un plazo fatal y de días hábiles y que se suspende por la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo, como también se ha hecho referencia en los términos del artículo 168 del Código del Trabajo*

Y luego, en los considerandos Séptimo y Octavo de la sentencia se dice:

*SÉPTIMO: Que con lo relacionado cabe precisar que la acción intentada por el demandante don Manuel Pizarro Tapia está sustentada en un presunto contexto de acoso laboral, y a este respecto este tribunal haciéndose cargo de los fundamentos esgrimidos por la defensa de la parte demandante al evacuar el traslado de la excepción de que se trata, se ve en la necesidad de precisar su definición, en primer término desde la perspectiva doctrinaria, la autora Marie France Hirigoyen lo define como “ toda conducta abusiva ( gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o desagradando su ambiente de trabajo”. Hirigoyen, op.cit.p.19. En similar sentido, el autor Juan Sagardoy e Icar Álzaga lo definen como “aquella conducta abusiva o de violencia psicológica que se realiza de forma sistemática en el ámbito laboral a través de reiterados comportamientos, manifestaciones o actitudes que lesionan la dignidad e integridad de la víctima. Ha de tratarse, por tanto, de una conducta sistemática o reiterada en el tiempo para que atente contra la*

dignidad del trabajador y persiga que el afectado no pueda desempeñar su trabajo de la forma habitual en lo que venía haciendo hasta que se produjeron los ataques”.( Sagardoy Bengochea Juan y Alzaga Ruí Icar “La dignidad del trabajador y el acoso moral en el trabajo” Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral. Jurisprudencia Argentina Lexis Nexis 2005-II.p.70.) Y, finalmente, indicar que a nivel normativo el Código del Trabajo recogiendo el primero de los derechos fundamentales consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, considerado como el valor espiritual inherente a la persona humana, consagra como uno de los principios fundamentales que inspiran las relaciones laborales, el respeto de la dignidad de la persona, por ello, expresamente dispone en su artículo 2° que es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral definiéndolo como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Efectuado el análisis, cabe asentar, que de conformidad con el contenido literal de la demanda, se evidencia en ella, que las conductas lesivas imputadas a la parte demandada, están clara y precisamente circunscritas a los cinco hechos reproducidos en el número 2°) del fundamento cuarto de la sentencia y respecto de cada uno de ellos, sostuvo que le provocaron vulneración de sus derechos fundamentales allí precisados.

OCTAVO: Que finalmente, con el objeto de arribar a la conclusión de la materia que nos convoca, resulta relevante recordar que la norma contemplada en la codificación laboral en su artículo 485 inciso tercero, precisa cuando se considera que los derechos y garantías son vulnerados en lo laboral, entendiéndose que éstos resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita su pleno ejercicio sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Entonces, conforme a los hechos pacíficos

ERCDZXXKJT

*y acreditados en autos, las presuntas vulneraciones a los derechos fundamentales denunciados por el demandante se produjeron, cuando en el ejercicio de las facultades que las leyes especiales le reconocen a la Universidad de Talca ( Ley N°18.834, D.F.L. N°36 del año 1981 y sus Reglamentos, Ordenanzas Generales y Estatutos normativos ) ordenó la instrucción de los sumarios administrativos mediante las Resoluciones Universitarias N°483 de fecha 12 de abril del año; la N°772 de fecha 25 de mayo del año 2018 y el instruido con el N°1.548 de fecha 10 de septiembre del año 2018. Y, en lo concerniente a los hechos relativos a un presunto incumplimiento contractual en materia remuneracional por el no pago de su asignación de exclusividad y a su invisibilización por falta de publicidad de sus logros, distinciones y premios académicos en las todas las variantes de que dispone la plataforma de la Dirección de Comunicaciones de la Universidad demandada, y que fueron calificados y denunciados por el actor, como actuaciones discriminatorias ilícitas dentro de un contexto de acoso laboral, aquellos acontecieron en el periodo comprendido entre el mes de abril del año 2017 hasta el mes de febrero del año 2018 – respecto del primero - y en los meses de abril y agosto del año 218, respecto del segundo. En consecuencia, desde las fechas antes precisadas, debe computarse el plazo de sesenta días hábiles y fatales, sin que a su respecto proceda considerarse para su cómputo la suspensión del mismo, por no haberse interpuesto por el demandante reclamo ante la Inspección del Trabajo sobre las materias denunciadas en esta sede judicial.*

Con estos razonamientos, argumenta, llega a la conclusión de que debe desecharse la denuncia porque la acción se habría interpuesto concluido el plazo que señala el artículo 486 del Código del Trabajo como de caducidad de la acción.

*Por tanto, a la fecha en que se interpuso la acción de tutela ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, esto es, el 17 de diciembre del año 2018 y cuya competencia declinada fue aceptada por este Tribunal de Talca en lo Laboral con fecha 8 de marzo del año 2019, el plazo*



*legal para deducir la acción por cada una de las vulneraciones denunciadas había transcurrido con creces, provocando con ello la caducidad de la acción y la extinción del derecho de modo automático. Que en virtud de todos los razonamientos vertidos precedentemente, procede conforme a derecho acoger la excepción de caducidad de la acción de tutela y, en consecuencia y en virtud de ello, se omite análisis y pronunciamiento sobre el fondo Y consecuentemente, invocando las normas de los artículos 168, 445, 446, 452, 453, 454, 459, 485 y 486 inciso final del Código del Trabajo resuelve:*

*I.-QUE SE ACOGE la excepción de caducidad de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en relación estatutaria vigente, opuesta por la parte demandada Universidad de Talca, Rut N°70.885.500-6, representada legalmente por don Álvaro Rojas Marín.*

Al acoger la excepción de caducidad de la acción, invocando lo dispuesto en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, la sentencia incurre en la causal de nulidad del artículo 477, esto es, haberse dictado con infracción de ley que ha influido sustantivamente en lo dispositivo del fallo.

#### **Forma en que se produce la infracción de ley denunciada**

El artículo 486 inciso final señala el plazo de caducidad de la acción de tutela, vigente la relación laboral *“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”*.

La decisión del tribunal vulnera la norma del artículo 486 inciso final, que señala en forma precisa la forma en que debe contabilizarse el plazo para la interposición de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales. Efectivamente, en el caso presente, la vulneración se produce, como el mismo sentenciador reconoce, durante la vigencia de la relación laboral y mediante una serie sucesiva de actuaciones de las autoridades superiores de la denunciada, cada una de las cuales fue debidamente acreditada desde una perspectiva jurídica, psicológica y factual. Cada uno de estos hechos fue debidamente acreditado, como la misma

ERCDZXXKJT





sentencia reconoce. Aún más, al configurarse un conjunto tan amplio de actos lesivos al actor, es claro que los mismos debieron tomar lugar durante un amplio periodo temporal y no solo en un momento en el tiempo, lo que dilata la posibilidad de verificación de la conducta de acoso de la demandada.

Estas actuaciones, dan cuenta de una conducta lesiva que en su concatenación constituyen el acoso laboral y la discriminación que motivan la denuncia, según se explicó en la demanda, por lo que la fecha del inicio del cómputo de la caducidad no es algo pacífico, que pueda definirse de manera automática, como sería el caso de la acción de tutela con ocasión del despido, que se cuenta desde la fecha de la separación, como señala el artículo 489 del Código del Trabajo.

En este contexto, agrega, cabe hacerse la pregunta ¿desde cuándo debe contabilizarse el plazo de 60 días hábiles que señala la norma del artículo 486 inciso final? ¿Desde la ocurrencia de un hecho específico o desde que se tomó conocimiento del mismo? Y, en el caso específico del mobbing o acoso laboral –que requiere de conductas reiteradas en el tiempo– desde cuándo se debe contabilizar el plazo?

En primer lugar, señala, que de acuerdo a la doctrina y a la jurisprudencia, el plazo debe contarse desde *“la última actuación constitutiva de la vulneración de derechos fundamentales”*<sup>1</sup> según advierten el Prof. Gamonal y la Prof., Guidi (2020). En el mismo sentido la Prof. Lanata (2018) sostiene que se debe contar desde *“que se cometió el último acto denunciado”* <sup>2</sup>. Por otra parte, señala la prof., Lanata que *“cabe hacer presente que los actos que en sí configuran el acoso, y por tanto a los que se le atribuye el carácter de vulneratorios de los derechos fundamentales, no están afectados por el plazo de caducidad”*<sup>3</sup> según lo ha resuelto la Corte de Apelaciones de Concepción, rol N° 239-2010, de 7 de diciembre de 2010.

Ahora bien lo que se entiende por la norma que ordena contar el plazo desde los *“sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de*



*derechos fundamentales”*, está referido a la última ocasión en que estos derechos fueron vulnerados.

Así se ha resuelto por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, que ha sostenido que *“el acoso laboral no puede considerarse o constituirse por hechos aislados sino que obedece a un conjunto de actos, a un accionar sistemático, una sucesión continua en el tiempo de acciones u omisiones , y que por ello resulta forzoso concluir que el último acto vulneratorio de derechos fundamentales se prolongó hasta el 5 de febrero de 2016, y en consecuencia la caducidad de la acción debió producirse el 18 de abril de 2016, y la demanda fue presentada con fecha 15 de abril, y por lo tanto no fue extemporánea.”*

En el mismo orden de ideas y ahora relacionado con el debido proceso y la discrecionalidad para determinar el plazo de caducidad y su relación con el derecho a tutela judicial efectiva, la Excma. Corte Suprema ha resuelto que *uno de los intereses que deben ser protegidos y útil a la resolución que debe ser adoptada, dice relación con el derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus derechos, también conocido en la doctrina moderna como derecho a la tutela judicial efectiva, asegurado por el N° 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, pues, aunque no esté designado expresamente en su texto escrito, carecería de sentido que la Carta Fundamental se hubiese esmerado en asegurar la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, el derecho a la defensa jurídica, el derecho a ser juzgado por el juez natural, el derecho a un justo y racional procedimiento, si no partiera de la base de la existencia de un derecho anterior a todos los demás y que es presupuesto básico para su vigencia, esto es, el derecho de toda persona a ser juzgada, a presentarse ante el juez, a recurrir? al juez, sin estorbos o condiciones que se lo dificulten, retarden o impidan arbitraria o ilegítimamente. En el actual estado de desarrollo del derecho nacional e interpretando la garantía constitucional de acceso a la justicia con un criterio finalista, amplio y garantista, cualquier*

ERCDZXXKJT

*limitación por vía de interpretación que obste al derecho a la tutela judicial, aparece despojada de la razonabilidad y justificación que precisaría para ser aceptada como admisible a la luz de lo dispuesto en el N° 26 del artículo 19 de la Carta Fundamental”.*

Agrega que esta sentencia señala en su considerando duodécimo *“que, de esta forma, la conclusión a la que han arribado los sentenciadores, en orden a estimar que el plazo de caducidad debe contarse desde que se notificó al trabajador el primer decreto alcaldicio por el que se le impuso la medida de destitución enero de 2016 , aparece que fue fruto de una interpretación que no respetó el carácter tutelar del Derecho del Trabajo, teniendo en consideración que privó al demandante de la potestad de reclamar ante la sede jurisdiccional competente que se le respeten los derechos que estima vulnerados”.* A este respecto hay que agregar el carácter tutelar del Derecho del Trabajo, por tanto, la interpretación de las normas laborales debe realizarse con criterios finalistas y *pro homine*, es decir, el sentenciador debe buscar aquello que sea favorable a la persona.

En segundo lugar, expresa que tener presente el carácter pluriofensivo de las conductas de acoso laboral, dado que generalmente van a vulnerar un haz de derechos fundamentales de diversas formas y entidades y la exigencia para alegarlo en sede judicial es que sea reiterado en el tiempo, conforme lo establece el art., 2 del Código del Trabajo *“Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.*

Hecho el análisis respecto desde cuándo comienza el computo del plazo, cabe analizar este caso concreto, teniendo en cuenta que se reconoce como hecho probado y pacífico que las vulneraciones alegadas se produjeron en un contexto de acoso laboral, como también es señalado por



la parte demandante, en cuanto lo define como el *quid jurídico*, y fija como indicios: los sumarios, invisibilización en los medios institucionales, así como el no pago de una parte de su remuneración, hechos que van desde el año 2017 y hasta el 6 de diciembre del año 2018, fecha en la cual se le formulan cargos del segundo sumario incoado.

En este sentido, cabe recordar que los Sumarios Administrativos son secretos desde su instrucción y solo se tiene conocimiento de ellos si la parte a la cual se le levantan cargos es notificada de ellos, y en ese caso el sumario deja de tener el carácter de secreto para ella y su abogado (a), manteniendo la reserva para el público en general. De este modo la parte demandante reconoce que toma conocimiento del segundo sumario con fecha 24 de octubre del año 2018, (que es, paradójicamente el tercero del cual toma conocimiento), lo que implica que el plazo de caducidad vencería posterior a la interposición de la demanda en el mes de diciembre, si se contara desde esa fecha.

Lo anterior lleva a afirmar de manera enfática que la fijación del plazo realizada por la sentenciadora, en este caso concreto, resulta errada y contraviene la norma en que se apoya, no sólo porque la aplica de manera selectiva y no atiende al conjunto de fechas y datos, estimando como fecha de la vulneración en cada caso desde que se ordena instruir los sumarios respectivos, pese a que como se dijo, estas fechas no eran conocidas por el actor, por el principio de secreto del sumario, sino porque él mismo advierte que toma conocimiento por vías informales de la existencia del tercer sumario el 24 de octubre de 2018 y formalmente cuando el 6 de diciembre de 2018, se le notifican los cargos del segundo sumario incoado, sino porque como se explicó en la demanda no es cada sumario específico el que lo vulnera, sino el conjunto de los 5 hechos que invoca como indicios y que acredita en el juicio, lo que constituye la persecución, mobbing o acoso laboral que denuncia.

Dicho de otra manera, agrega, el conjunto de actos se desarrolla en el tiempo y posee expresiones continuas en el mismo, las cuales poseen



diversas connotaciones de menoscabo y persecución. Aún más, las dos fechas de notificación de cargos de los sumarios 2 y 3, están muy al interior de los límites de 60 días que dicta la ley. Y ello es muy importante de considerar porque cuando el actor recibe la notificación de los cargos que se le hacen, (que como se ha acreditado son totalmente infundados, a tal nivel que solo estos dos sumarios a que se alude acumulan cuatro declaraciones de ilegalidad por parte de la Contraloría General de la República y donde finalmente el actor es sobreseído o absuelto de los cargos), entonces y sólo entonces el actor reconoce el hecho que debe iniciar acciones legales, porque el hecho es desmesurado e ilegal como se demostró, y conforme a un hecho que se suma a otros precedentes, es claro que se configura el acoso al interior de un proceso prístino de persecución y menoscabo.

De lo dicho, continúa, se debe concluir que, en un caso como el presente en que se denuncia vulneración pluriofensiva de derechos fundamentales producto de conductas de acoso laboral, el plazo de caducidad debe ser contabilizado desde la fecha del último acto vulneratorio y en este caso corresponde al 6 de diciembre del año 2018 cuando se le formulan cargos del segundo sumario al Prof., Pizarro. Lo anterior conforme a una interpretación de acuerdo con la doctrina, la jurisprudencia, de acuerdo con el derecho a la tutela judicial efectiva, el carácter protector del derecho del trabajo y acorde a una interpretación finalista y *pro homine*.

Al resolver como se hizo, se vulneró de manera concreta y definida la norma decisoria Litis, contenida en el artículo 486 inciso final, que es la que la sentenciadora invocó como decisoria litis para resolver la contienda.

**Forma en que la infracción de ley ha influido sustantivamente en lo dispositivo del fallo.-**

De no haberse incurrido en infracción de la norma del artículo 486 inciso final del Código del Trabajo citada, el sentenciador debió desechar en definitiva la excepción de caducidad opuesta por la denunciada y resolver sobre el fondo de la acción. De haberlo hecho así, encontrándose acreditados todos y cada uno de los indicios de vulneración de derechos

ERCDZXXKJT



fundamentales, constitutivos en su conjunto y concatenación, de conductas de acoso laboral que vulneraron los derechos del actor a una vida digna, al respeto de sus derechos fundamentales garantizados en el artículo 19 N°1, N°4, N°5, N°12 y N°16 de la Constitución Política de la República, este último en relación al artículo 2° del Código del Trabajo, esto es, su derecho a la vida e integridad física y psíquica, su derecho a la privacidad y honra, su derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, su derecho a la libertad de expresión, opinión e información sin censura previa y su derecho a la no discriminación ilícita en razón de opinión, vulneraciones todas, que se suscitaron en un contexto de conductas de acoso laboral, conducta expresamente prohibida por la ley en la norma del inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo. De este modo, habiéndose acreditado todos y cada uno de los indicios que el trabajador enunció en su denuncia, tal y como reconoce la sentencia que recurro, debió darse aplicación a lo que dispone el artículo 493 del Código del Trabajo, y razonar sobre el fondo de la acción deducida, para calificar las alegaciones del denunciado que intentan explicar los fundamentos y proporcionalidad de sus actuaciones lesivas de los derechos y dignidad del profesor Pizarro, denunciante en esta causa.

A este respecto, continúa, tanto en su denuncia como en sus alegaciones finales, no existe proporcionalidad ni fundamento alguno que permitiera a la Universidad incoar sumarios contra el actor y ello en los siguientes procesos denunciados:

A. Sumario instruido por Resolución N°483 de 12 de abril de 2018. En diciembre de 2017 y enero de 2018, en el marco de la elección de Rector, el profesor Pizarro manifestó opiniones críticas sobre el Rector Rojas y su conducción de la Universidad. A pesar de ser esta una conducta totalmente legítima por corresponder al ejercicio de su derecho a la libertad de expresión, en una abierta vulneración a este derecho fundamental se inició un proceso disciplinario en su contra que terminó por dejar al descubierto varios hechos que revelan la persecución en contra del profesor Pizarro:

i. La sola circunstancia de instruirse este sumario;



ii. Según informe de 26 de marzo de 2018, del Director de Asuntos Jurídicos de la Universidad dando argumentos -implausibles- sobre por qué el profesor Pizarro habría incurrido en responsabilidad administrativa por el simple hecho de ejercer su libertad de expresión manifestando públicamente su opinión sobre el Rector y la Universidad;

iii. Contraloría Regional del Maule, por Oficio N°482 de 22 de enero de 2019, dejó sin efecto la sanción aplicada en el sumario debido a que la aplicó el Rector, quien debía abstenerse de resolver el sumario pues fue él el aludido en las críticas que dieron origen al proceso disciplinario.

iv. En marzo de 2019, el Vicerrector Académico Claudio Tenreiro, actuando como Rector (S), vuelve a sancionar al profesor Pizarro; a pesar de que habiendo sido Decano de Ingeniería declaró contra él ante el Consejo Académico, refiriéndose en esa declaración a los mismos hechos materia del sumario. Es decir, el profesor Pizarro termina siendo sancionado por otra autoridad que estaba afecta a una inhabilidad análoga a la que en su oportunidad afectó al Rector titular.

B. Investigación sumaria instruida por Resolución N°772 de 25 de mayo de 2018, que se elevó a sumario administrativo por resolución N°1429 de 27 de agosto de 2018. En diciembre de 2017 el profesor Pizarro fue víctima de abuso de confianza de una alumna quien hurtó una prueba. Hechos que revelan persecución:

i. El investigador a cargo de la investigación sumaria propuso sobreseer por no haber fundamento ni antecedentes que indicaran responsabilidad administrativa.

ii. Sin embargo, la autoridad igualmente elevó el procedimiento a sumario administrativo.

iii. Se aplicó la medida de censura en base a hechos indicados en la vista fiscal que no se indicaron en los cargos.

v. Contraloría Regional del Maule dejó sin efecto el sumario, ordenando su reapertura por vicios de legalidad, no en una, ni dos, sino en tres oportunidades:

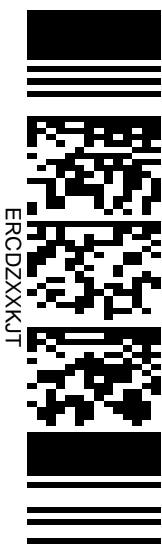


1. Por Oficio N°E5854, de 09 de agosto de 2019; 2. Por Oficio N°E32919, de 03 de septiembre de 2020; 3. Por Oficio N°E100893 de 29 de abril de 2021.

v. Finalmente la Universidad de Talca absuelve de todos los cargos al actor durante 2021

C. Sumario instruido por Resolución N°1548 de 10 de septiembre de 2018. En agosto de 2018 el profesor Pizarro planteó críticas al profesor Zamudio en la oficina de éste y a puertas cerradas, lo que fue denunciado al Rector, quien ordenó este sumario, en el que se le formuló el cargo de *“Emplear frecuentemente en sus comunicaciones (...) adjetivos y expresiones calificativas de connotación grosera (...)”*. La Contraloría General de la República declara ilegal este sumario, Finalmente el profesor Pizarro es sobreseído de los cargos.

Continúa exponiendo que de no haberse incurrido en el error de derecho que se denuncia al acogerse la excepción de caducidad la sentenciadora debió analizar el fondo de la acción deducida y analizar los indicios precedentemente expuestos, conjuntamente con los demás indicios que se explicaron y acreditaron, los que, analizados en la forma que dispone la ley esto es, conforme a lo dispuesto en los artículos 493 y 456 del Código del Trabajo, la habría llevado necesariamente a dar lugar a desechar las alegaciones de la defensa de la Universidad con que se intentó explicar los fundamentos y proporcionalidad de sus actos. El hecho de que estos tres sumarios se hayan incoado en el plazo de seis meses, con un intervalo de tres meses entre unos y otros, según se acreditó, debió merecer reflexión en la sentencia. Más aún, la concatenación de estos sumarios, todos ordenados instruir por razones arbitrarias e injustificadas lo que demuestra la existencia del acoso. Tres sumarios en seis meses, sin justificación suficiente y vulnerando garantías fundamentales cada uno de ellos forman un patrón de acoso, que conjuntamente con los demás indicios, muestran una conducta acosadora, sostenida y mantenida en el tiempo.





Termina señalando, que, si la sentenciadora, hubiera desechado la excepción de caducidad, contando el plazo en la forma que quedó dicha y que es la que correspondía en conformidad a la ley, habría debido analizar en conformidad a las disposiciones citadas, los hechos denunciados y la prueba rendida que los acreditaba, (según dichos hechos y prueba quedaron establecidos en los considerandos arriba citados), lo que habría llevado necesariamente a acoger la acción, dando lugar a las peticiones formuladas en el libelo, ordenando que, la Universidad de Talca debe crear un mecanismo de alerta temprana para evitar y sancionar conductas atentatorias a la libertad académica, de opinión y de pensamiento al interior de la Universidad, tal como ocurre con el Ombudsman existente en otras universidades para tales fines, Aplicar a la denunciada las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código, en su máximo legal y remitirse copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro; decretar las medidas concretas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales y de los actos de discriminación de que fue objeto el actor y en especial, que se ordene dar disculpas públicas al actor y publicar la sentencia estimatoria que recaiga en esta causa en todas las plataformas de comunicación que tiene la Universidad. y disponer que como medida de reparación debe pagarse la indemnización que fije V.S. en conformidad a lo que dispone el artículo 489 inciso 3, que pido otorgar por el máximo legal de 11 meses de remuneración mensual.

**SEGUNDO:** Que de acuerdo a lo que dispone el artículo 477 del Código del Trabajo, el recurso de nulidad en contra de las sentencias definitivas procede cuando en la tramitación del procedimiento o en su dictación se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo;

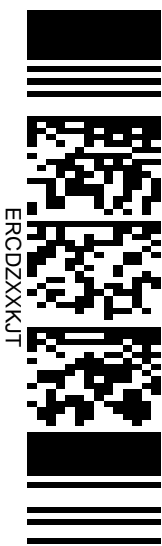
**TERCERO:** Que, por los términos del recurso, se debe concluir que la causal de nulidad invocada es aquella que se sustenta en la infracción de ley



que ha influido en forma sustancial en lo dispositivo del fallo, en concreto, en la conculcación de la norma que establece el plazo dentro del cual debe deducirse una acción de tutela laboral, plazo que difiere, en lo que se refiere a la fecha desde el cual debe computarse, según se trate de una denuncia que se sustenta en lo que dispone el artículo 486 o en el artículo 489, ambos del Código del Trabajo. En efecto, en el primer caso, la denuncia debe interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, y, en el segundo, desde la separación; plazo que se suspende en la forma a que se refiere el artículo 168 del mismo código;

**CUARTO:** Que, en el motivo sexto de la sentencia impugnada, se expresa que en la demanda en que se ejerció la acción de tutela laboral por vulneración de garantías fundamentales, presentada con fecha 17 de diciembre de 2018, se relató una serie de hechos que la configurarían, indicándose en dicha motivación que de conformidad con el contenido literal del libelo, se evidencia, que las conductas lesivas imputadas a la parte demandada, están clara y precisamente circunscritas a los cinco hechos reproducidos en el número 2°) del fundamento cuarto de la misma y respecto de los cuales, sostuvo, le provocaron vulneración de sus derechos fundamentales allí indicados; precisando que la última de dichas conductas lesivas, corresponde a la orden del rector de la Universidad demandada de instruir sumario en su contra con fecha 10 de septiembre del año 2018 a causa de una carta suscrita por el profesor don Francisco Zamudio dirigida al rector dándole cuenta de una conversación privada que habrían sostenido ambos académicos, en la cual le reseña los dichos presuntamente expresados por el demandante respecto del rector don Alvaro Rojas Marín y del director de asuntos jurídicos don Ricardo Sánchez a quienes habría calificado de delincuentes.

**QUINTO:** Que, en razón de lo anterior, conforme al artículo 486 del Código del Trabajo, al estar vigente la relación laboral, el sentenciador concluyó que correspondía declarar caducada la acción por tutela laboral,



por haber transcurrido el plazo de sesenta días contados desde la época en que se incurrió en la última vulneración de derechos fundamentales en que se sustenta la acción de autos como se razonó en el considerando anterior.

**SEXTO:** Que, en esas condiciones, se debe concluir que se ha dado correcta aplicación a lo que dispone el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, al declarar la caducidad de la acción a que se refiere dicha disposición, y, por lo mismo, no se ha incurrido en la causal de nulidad que se analiza.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo que disponen los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, con costas, el recurso de nulidad deducido por don Manuel Roberto Pizarro Tapia, representado por la abogado doña Mercedes Bulnes Núñez, en contra de la sentencia definitiva de seis de diciembre de dos mil veintiuno dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca en causa RIT N° T-32-2019; la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Sr. Ministro (S) Humberto Andrés Paiva Passero. □

**Rol 421-2021. Laboral**

Se deja constancia que pese haber concurrido a la vista de la causa, no firma el Ministro (s) don Humberto Paiva Passero, por haber cesado en sus funciones.

ERCDZXXKJT

Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Talca integrada por Ministra Jeannette Scarlett Valdés S. y Abogado Integrante Abel Bravo B. Talca, veintiuno de abril de dos mil veintidós.

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



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>