

Santiago, veintiuno de marzo de dos mil veinticinco.

Vistos:

En estos autos RIT T-9-2021, RUC 2140373312-9, del Juzgado de Letras y Garantía de Licantén, caratulados “Cañas Cañas Luis con Municipalidad de Vichuquén”, por sentencia de cuatro de abril de dos mil veintitrés, se rechazó la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del autodespido y se acogió la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones.

La parte demandada dedujo recurso de nulidad y una sala de la Corte de Apelaciones de Talca, por decisión de diez de enero de dos mil veinticuatro, lo rechazó.

Respecto de este último pronunciamiento la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos a relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual la parte recurrente solicita se unifique la jurisprudencia, consiste en la *“interpretación del acoso laboral establecido en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, en cuanto a que el despido realizado al demandante fue bajo ese contexto”*.

Reprocha que la sentencia estimó que un hecho completamente aislado y sin contexto cumple con los requisitos para configurar acoso laboral, sin embargo, para que tal figura se presente deben necesariamente existir actuaciones reiteradas y que se prolonguen en el tiempo por parte del empleador o por los trabajadores, en contra de otro trabajador, y que aquello le provoque un maltrato o humillación, o bien amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades



en el empleo, requisitos esenciales para que se constituya, doctrina que en su concepto corresponde a la que contienen los fallos que acompaña para efectos de comparación, respecto a las que pide se homologue la que impugna.

Tercero: Que la sentencia de la instancia estableció que el actor prestó servicios para la demandada desde el 1 de enero de 2011 hasta el 3 de septiembre de 2021, generándose una relación de carácter indefinida, poniendo término al contrato de trabajo mediante autodespido fundado en la causal prevista en el artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral, que se configura con la notificación por la demandada de carta de aviso de término de contrato de trabajo, el 23 de junio de 2021, en virtud de la causal de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 del Estatuto Laboral, para posteriormente dejar sin efecto tal comunicación de despido de manera verbal, señalándole al demandante que continuara prestando funciones, lo que trae aparejado un estado de estrés para el trabajador, situación de carácter grave, imputable al empleador y que habilita al dependiente a poner término al vínculo laboral.

Seguidamente la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandada basado en las causales establecidas en los artículos 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo, señalando que: *“...del análisis de los hechos que se dieron por acreditados y calificación jurídica efectuada en el fallo impugnado, al parecer de esta Corte, el sentenciador efectuó una correcta y adecuada aplicación del derecho, por cuanto el despido que se hizo respecto del actor, sin que se haya procedido como corresponde, no se pagaran las indemnizaciones respectivas y posteriormente, sin más y de manera verbal, se le diga que sigue trabajando, sin duda que configura un menoscabo para el trabajador, que amenaza su situación laboral, como se exige por el artículo 2° del Código del Trabajo, puesto que lo deja en una situación de vulnerabilidad en su empleo, sujeto al estado de ánimo y ejercicio de poder de parte de su empleador.*

En consecuencia, la calificación jurídica realizada respecto de la causal de despido indirecto invocada por el trabajador demandante, se ajusta a la normativa vigente, por lo que procede rechazar el recurso, en cuanto se funda en la causal prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por lo que corresponde desestimar la nulidad deducida de manera principal”.

Para luego agregar respecto a la segunda causal que: *“...en armonía con lo antes resuelto, también procede rechazar la causal de nulidad deducida en forma*



subsidiaria de la anterior, contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, por cuanto se sustenta en los mismos aspectos de derecho que la causal principal, que fue desestimada por esta Corte”.

Cuarto: Que, para dar lugar a la unificación de jurisprudencia, se requiere analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento que se reprocha, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, son claramente homologables con aquellos materia de las sentencias que se incorporan al recurso para su contraste.

Así, la labor que le corresponde a esta Corte, se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma jurídica que regla la controversia, al ser enfrentada con una situación equivalente a la resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el fallo impugnado y aquellos traídos como criterios de referencia.

Quinto: Que realizado el examen de la concurrencia de los presupuestos enunciados en la motivación precedente, tal exigencia no aparece cumplida en la especie, desde que los fallos que han servido de sustento al recurso extraordinario en análisis no cumplen con el requisito de presentar una concepción o planteamiento jurídico disímil, en una situación fáctica análoga, y que denote una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada.

En efecto, la primera sentencia que la parte recurrente acompañó para tales efectos, es la dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel en el Rol N° 247-2020, en la que se estableció que *“...la figura del acoso laboral, introducida por la Ley N°20.607 lo que busca es regular y precisar legalmente estas conductas, sus consecuencias dentro de la empresa y servicio público, para proteger la paz social y no dificultar a una persona ejercer su trabajo, y al respecto el Tribunal recurrido analiza exhaustivamente el acoso laboral denunciado, desde la perspectiva de las probanzas rendidas y los requisitos de esta nueva figura laboral, concluyendo que en el caso de autos no existe el mobbing o acoso laboral, sino más bien una permanente relación personal entre un supervisor y los subordinados, relación cotidiana de la que resultaron desavenencias, discusiones y, a veces, tratos inadecuados que pudieron haber provocado molestias u hostigamiento pero no de la entidad suficiente para tener por configurada el acoso laboral, especialmente por los elementos de reiteración, y porque los hechos constatados no fueron de larga duración, es decir, la persecución, y el hostigamiento, que dan lugar a*



desavenencias, discusiones y conflictos entre trabajadores, no alcanzan, según el tribunal recurrido, un grado tal que permita establecer un acoso laboral, concluyéndose que de acuerdo a lo razonado y la prueba rendida en autos la causal de despido sobre acoso laboral no se encuentra plenamente justificada, por lo que hace lugar a la demanda

En razón de todo lo expuesto, esta Corte concluye que no se verifica la infracción de ley alegada en el recurso, puesto que el Tribunal recurrido aplicó correctamente la norma legal al caso en cuestión, por lo que no existe infracción ni al artículo 2 del Código del Trabajo ni al artículo 160 N°1, letra f), que establece la figura del acoso laboral, por lo que el recurso por esta causal no puede prosperar y será rechazado”.

En segundo lugar, se adjuntó el fallo dictado por la Corte de Apelaciones de La Serena, bajo el Rol N° 62-2016, en el que se dejó asentado que: “...el acoso laboral, el artículo 2 inciso 2°, del compendio del ramo lo define como toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador en contra de otro u otros trabajadores y que tiene como resultado para él o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Al respecto necesario es tener presente que la doctrina ha señalado que el acoso psíquico en el trabajo lo constituyen los actos de agresión múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador o sus representantes o bien, uno o más compañeros de trabajo, que provocan en el ofendido una alteración en su ánimo, un malestar o sufrimiento y que tienen como consecuencia provocar un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima”.

Para luego concluir “...Que en el caso sub judice, a juicio de esta Corte, la juez en el citado considerando decimoctavo ha procedido a un adecuado y reflexivo análisis de los elementos de convicción reseñados en la fundamentación sexta precedente, concluyendo que es posible inferir la existencia de una serie de actos que en conjunto conforman un trato indigno y grosero, además, de hostigamiento laboral moral en contra del actor, durante su permanencia en su lugar de trabajo afectando la integridad psíquica y la dignidad del demandante, todo lo cual naturalmente originaron un clima de trabajo hostil, estimando, acertadamente, la sentenciadora, por tanto, que la conducta reiterada de falta de respeto a la persona del dependiente por parte del supervisor de la empleadora



constituyen actos graves y configuran las causales que, en definitiva, condujeron al actor a demandar el auto despido”.

En tercer lugar, se incorporó la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso en el Rol N° 179-2015, la que rechazó el recurso de nulidad presentado por el demandante fundado en la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, señalando en lo pertinente que: *“se aprecia de los pasajes transcritos de la sentencia impugnada que se ponderaron todos los medios de prueba que se rindieron en la audiencia de juicio, y se consignaron los argumentos en virtud de las cuales se concluyó que no se acreditó que el actor sufriera actos de acoso laboral; razonamientos que no son contrarios a la lógica, entendiendo por tal aquél proceso racional que permite derivar conclusiones de un hecho porque ello es simplemente factible. En efecto, el tribunal laboral razonó en torno a los parámetros de la idoneidad de la prueba instrumental, revisando detenidamente su contenido, particularmente el lenguaje utilizado en las comunicaciones electrónicas; en cuanto a la prueba testimonial acudió tanto a los criterios del grado de conocimiento de los deponentes acerca de los hechos como a los antecedentes que pudieran dar cuenta de su imparcialidad; y en relación al informe pericial, utiliza el elemento de su utilidad probatoria, pues en el caso concreto descarta su valor porque no da cuenta de ningún hecho específico de aquellos a que se refiere la demanda. Así, se debe concluir que no se incurrió en la causal de nulidad invocada”.*

Y, por último, se invocó el veredicto emitido por la Corte de Apelaciones de San Miguel en el Rol N° 358-2016, en el que se expresó que: *“...es cierto que el acoso laboral no está constituido por un hecho o evento aislado, sino que supone la concurrencia de varios hechos, lo que deriva en la reiteración de una conducta. Al efecto, y dando cumplimiento a tal exigencia, el actor dio cuenta de varios hechos que calificó de acoso, por un período prolongado, además, en tanto la existencia de un solo informe, no supone que exista un solo hecho de tal calidad. Es el contenido del informe –aunque sea único- el que da cuenta de la existencia de varios episodios sostenidos en el tiempo que produjeron un daño concreto en el sujeto, en lo que debió ser reconocido como el daño propio de una actitud acosadora. Cobra relevancia en esta parte, así como en aquella en que se cuestiona la ponderación que se hizo de la prueba, que el informe cuestionado corresponde al de una institución que debe velar por la salud física y síquica de*



los trabajadores y que antes de emitir veredicto alguno, recopila todos los antecedentes necesarios para formular un diagnóstico”.

Por su parte, en la sentencia impugnada se estableció que al actor le fue comunicada carta de despido el 23 de junio de 2021, por la causal de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, sin que se proceda al pago de las indemnizaciones respectivas, la que luego fue dejada sin efecto, al comunicarle de manera verbal que continuara trabajando, colocándolo en una situación de incertidumbre dado el poder de mando de la demandada sobre el actor, que trae aparejado un estado de estrés y de vulnerabilidad respecto a su empleo, que se mantuvo hasta el 3 de septiembre de 2021, cuando el demandante decidió poner fin a la relación laboral por la figura del autodespido, fundada en la causal de acoso laboral, que se configura, precisamente, en virtud de aquella situación y estado en que se dejó al actor durante meses y que sólo concluyó por la decisión de éste, poniendo fin de tal manera al ilícito laboral que se le provocó por su empleador.

Sexto: Que, de lo expuesto, queda de manifiesto que, respecto de la materia de derecho, los fallos acompañados por la parte recurrente no cumplen con los presupuestos contemplados en la legislación laboral para su cotejo, al no contener una interpretación distinta a la del caso *sub lite* respecto a la materia de derecho objeto del juicio, lo que conduce a desestimar el presente recurso de unificación de jurisprudencia.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474 y 483 a 483-C del Código del ramo, **se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia** interpuesto por la parte demandada en relación con la sentencia de diez de enero de dos mil veinticuatro, dictada por la Corte de Apelaciones de Talca.

Regístrese y devuélvase.

Nº 4.099-2024.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las ministras señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., Mireya López M., ministro Suplente señor Juan Manuel Muñoz P., y la abogada integrante señora Fabiola Lathrop G. No firma la ministra señora Muñoz y el ministro suplente señor Muñoz Pardo, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso la primera y por haber cesado en sus funciones el segundo. Santiago, quince de marzo de dos mil veinticinco.





En Santiago, a veintiuno de marzo de dos mil veinticinco, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

