

Talca, diez de enero de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

En causa RIT T-9-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Licantén, el abogado don Nicolás Salhus Mardones, en representación de la demandada Municipalidad de Vichuquén, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia dictada el 4 de abril de 2023, que acogió la demanda laboral subsidiaria de despido indirecto y prestaciones laborales. Tal recurso, se fundó en la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo; en subsidio de la anterior, adujo la causal consagrada en el 477 del mismo Código, por considerar que la sentencia fue dictada con infracción de ley, específicamente de los artículos 2 y 171 del Código del Trabajo. Concluyó solicitando que se acoja el presente recurso de nulidad, se invalide la sentencia impugnada y acoja el recurso de nulidad por la causal del artículo 478 letra C) o en subsidio la del artículo 477 del Código del Trabajo, dictando al efecto sentencia de reemplazo resolviendo que se rechace la demanda laboral en su totalidad, con costas, o lo que se estime conforme a la normativa legal vigente y a las normas de equidad y justicia, con costas. Todo lo anterior, sin perjuicio de la facultad legal de esta Corte, conferida por el artículo 479 inciso final del Código del Trabajo, de anular de oficio el fallo en conformidad a la ley.

Consta de la carpeta virtual que por resolución de 2 de mayo de 2023 se declaró admisible el recurso, procediéndose a su vista el día 18 de diciembre pasado.

OIDO A LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, como antecedentes de hecho, se expuso por el recurrente el petitorio de la demanda deducida en su contra, tanto de manera principal como subsidiaria; las alegaciones efectuadas por su parte en el escrito de contestación; convenciones probatorias, hechos a probar, fijados por el juez y lo resuelto por el tribunal en la sentencia impugnada.

En cuanto a la causal de nulidad impetrada de manera principal, esto es, la consagrada en el artículo 478 letra c), del Código del Trabajo, señala que según la doctrina “(...) la función judicial de interpretar consiste en una serie de valoraciones, de normas, de conductas, de intereses, etcétera. Dentro de esas valoraciones, el juez debe efectuar una apreciación legal de los hechos y de las cosas o de las consecuencias legales que ellos contienen, lo que corresponde a su calificación jurídica, en otros términos, dice, una vez establecido el hecho, el juez debe establecer también su calidad jurídica y, efectuada esa calificación, determinar sus efectos” (Omar Astudillo Contreras. “El recurso de nulidad laboral. Algunas consideraciones técnicas”. Legal Publishing 1° Edición, pág. 134.) De acuerdo a lo expuesto, considera que una vez que el juez establece o asienta el hecho, debe proceder a calificarlo jurídicamente para determinar sus efectos. Por lo tanto, si esa calificación es errada, da lugar a la interposición de un recurso de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZWLXLQNDQB

nulidad fundado en la causal tratada en este título. A mayor abundamiento, indica que para que la causal de nulidad invocada en este acápite sea procedente, se requiere que no se pretenda modificar los hechos a los que ha arribado el juez, sino que se establezca que los hechos a los que ha arribado el sentenciador hayan sido calificados erróneamente.

En este sentido, los tribunales de justicia han establecido: “14°. – *Que, en lo atinente a esta causal de nulidad, es dable señalar, como lo ha precisado la jurisprudencia, que la "calificación jurídica" es una cuestión de derecho, porque se refiere, en definitiva, a la determinación de si un hecho establecido se encuentra regulado por alguna norma legal que soluciona el asunto. Sin embargo, esta causal tiene un ámbito de actuación propio y quien intenta este motivo de nulidad debe, para configurar el vicio, exponer el error en que habría incurrido el sentenciador, pero no en cuanto a la actividad de subsunción de los hechos a una norma legal determinada, sino el error en que habría incurrido el juez al precisar, conforme a los hechos asentados, las nociones o conceptos jurídicos indeterminados de las reglas denunciadas y aplicadas a una de las múltiples situaciones que aporta la realidad. En consecuencia, la causal de la letra c) del artículo 478 del estatuto laboral sólo resulta pertinente cuando el yerro cometido en el fallo se expresa en la definición judicial que antecede, a la aplicación misma de la ley, y siempre que los antecedentes fácticos no merezcan alteración, y no como en el presente caso, que el recurrente sólo se refirió a la calificación jurídica de la relación laboral, la que según él debió haber estado regida por la Ley 19.070” (Sentencia de 1 de diciembre de 2016. Corte de Apelaciones de Chillán, Rol 116-2016.).*

Expresa que conforme a la naturaleza de la causal invocada, cabe determinar ¿cuáles son las situaciones fácticas que el tribunal tuvo por probadas? Para ello, se remite a los considerandos que el tribunal de la instancia hace referencia a situaciones de hecho probadas.

Al efecto, indica lo consignado en los considerandos séptimo, octavo y noveno; agregando que el tribunal los calificó para determinar que se configuran los presupuestos de la causal invocada en la carta de término de contrato, estimando que este último y único hecho es una conducta lesiva y de acoso laboral, exponiendo: “(...)Que, en este sentido, el hecho de haber notificado el despido al trabajador, en virtud de la causal señalada y posteriormente, dejar sin efecto dicho despido, en forma verbal, señalando que continuará prestando sus funciones, dicha circunstancia, como se señaló, tiene el mérito y entidad suficiente para configurar una conducta de acoso laboral, grave, imputable al empleador y que habilita al trabajador a poner término al contrato de trabajo que lo ligaba al



empleador, ello por cuanto dicha situación trae aparejado un estado de estrés para el trabajador esto es, que la vulneración se produzca a propósito del poder de disposición de la relación laboral que detenta el empleador en virtud de la facultad dirección y mando que puede ejercer sobre el trabajador (...)”.

Sostuvo que tales hechos han sido calificados erróneamente, al calificar como acoso laboral, que autoriza el término de la relación laboral, al solo antecedente de existir de una carta de término de la relación laboral de fecha 23 de junio de 2021, fundada en la causal de necesidades de la empresa, y posterior reintegro a las funciones del actor. En efecto, pues lo que señala la carta de término de la relación laboral y ejemplificador de la errada calificación jurídica, es que esta señala actos de acoso por parte de sus jefaturas directas; sin embargo, de los hechos que el tribunal tuvo por asentados, no se advierte actos de acoso, en atención al concepto mismo, según lo entendido por la doctrina.

Hace presente que los actos de acoso laboral consisten en un “proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones públicas laborales y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio” (Gamonal, S. y Prado, P. El mobbing o acoso moral laboral, op. cit., pág.12). Agrega que el artículo 2° del Código del Trabajo lo concibe 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”.

Sostuvo que de las concepciones enunciadas, se desprenden los requisitos para tener por configurada la figura del acoso laboral, consistentes en:

a. Conducta reiterada de hostigamiento. Conforme a los hechos asentados por el tribunal no se visualiza, ni siquiera existe un nexo causal de los hechos constatados.

b. Que tal conducta sea ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores; y

c. Que la conducta tenga un resultado lesivo para la víctima. Lo que en la especie, si en su oportunidad se le puso término a la relación laboral por necesidades de la empresa, pero el trabajador continuó desempeñando funciones, no le produce menoscabo alguno al trabajador, es más, se optó por privilegiar el vínculo contractual que es precisamente lo que busca el derecho laboral.

En cuanto al primer presupuesto, señala que las conductas constatadas deben exceder de aquellas que se originan en una difícil convivencia entre personas relacionadas, pudiendo ejecutarse verbalmente, o por escrito, gestual o de contacto físico, actitudes u omisiones, sin embargo por los hechos asentados



nada se visualiza. Respecto de la reiteración de los actos, no es solo cuantitativa, en palabras de José Luis Ugarte Cataldo: “(...) debe ser entendida en el contexto de gravedad de las conductas empresariales, de modo tal que, existiendo actos que importan un hostigamiento intenso y grave por parte del empleador u otros trabajadores, la exigencia de reiteración debe ser atenuada en favor del afectado.” ((UGARTE, 2018)) – Respecto de la lesión, se debe tener presente que tal presupuesto no implica que se debe haber producido un daño psicológico intenso, grave y permanente en la víctima, siendo suficiente la angustia, producida por la ejecución de tales hechos, por cuanto el acoso laboral es una conducta contraria a su dignidad, quien producto de los hechos constitutivos de acoso laboral se ha sentido menoscabado y/o humillado en su calidad de persona, lo que en la especie no acontece.

En consecuencia, para que exista una conducta de acoso, deben concurrir una serie de requisitos, que no se vislumbran de los hechos que tuvo asentados el tribunal, además un solo hecho no puede ser calificado como suficiente para configurar acoso. En efecto, la sola circunstancia de disparidad de criterios entre empleador y trabajador, los conflictos o discrepancias que pueden ocurrir en una relación laboral, no constituyen por sí solo una manifestación de acoso laboral. Es más, que el empleador le haya puesto término al contrato, para posteriormente continuar con la relación laboral, si bien, esto ocurrió fue con la intención de no perjudicar al trabajador así, a modo de ejemplo, hace mención a lo expuesto por el testigo de la contraria, lo que nada afecta los hechos fácticos asentados por el tribunal, sino que comenta para afectos clarificadores. Refiere que el propio testigo del demandante Roberto Rivera, durante su tiempo como alcalde, declaró que la Contraloría General de la República, indica que la contratación del Sr. Cañas era irregular, por lo que llamaban a regularizar la situación, en la práctica significaba despidos, explicando en síntesis que se produce el término de la relación laboral del actor, pero que cuando asume el nuevo alcalde se deja sin efecto; por lo que basados en la declaración expuesta, se puede observar que lo que busca su representada, es mantener el vínculo contractual con el Sr. Cañas Cañas, así lo demuestran los hechos.

Con base en lo expuesto, los hechos que el tribunal tuvo por asentados; el único hecho que califica como acoso laboral; y lo mencionado por su parte en razón del concepto de acoso, la falta de presupuestos mínimos para dar por acreditado la justificación del despido indirecto, y que la voluntad de su representada siempre fue perseverar en el vínculo contractual que existía con el actor, existe una errada calificación de los hechos.

Por último, indicó que el vicio que se reprocha en este caso, ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo pues, si en base a los hechos asentado por el tribunal, los hubiere calificado correctamente, no habría determinado la existencia de acoso laboral que permita el término de la relación laboral por lo motivos indicados por el actor, considerando el concepto propio de acoso



explicado por nuestra legislación, lo que evidentemente ha influido en lo dispositivo del fallo.

SEGUNDO: Que, en lo concerniente a la causal de nulidad deducida de manera subsidiaria, esto es, la consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, señaló que la sentencia se dictó con infracción a lo dispuesto en los artículos 2 y 171 del Código del Trabajo.

Al efecto, reiteró las alegaciones efectuadas respecto de la causal de nulidad impetrada de manera principal, en cuanto a los hechos que tuvo por acreditados por el tribunal y calificación jurídica efectuada, cuestionando la referencia a una actitud de acoso laboral y que de haber aplicado correctamente el artículo 2 del Código del Trabajo, habría llegado a una conclusión diferente, pues según lo expuesto por el sentenciador en el considerando octavo, determina que un único hecho se trataría de una conducta lesiva, configuradora del acoso laboral que alude el actor (escuetamente en su carta de término). Sin embargo, en el caso en particular se debió aplicar el artículo 2 del Código del Trabajo, indicando que para tener por configurada la figura del acoso laboral, conforme a los hechos asentados por el tribunal no se visualiza, ni existe un nexo causal de los hechos constatados. El tribunal basa su decisión en un solo antecedente que estima constitutivo de acoso, obviando la exigida reiteración establecida en el artículo 2 del código del ramo. Preguntándonos; ¿pero existen otros hechos para configurar la causal?, y ¿podría visualizarse otros hechos, si la carta de término solo menciona acoso laboral? En la especie, se le puso término a la relación laboral por necesidades de la empresa, pero que el trabajador continúe desempeñando funciones, no le produce menoscabo alguno al trabajador, es más, se optó por privilegiar el vínculo contractual que es precisamente lo que busca el derecho laboral.

Aduce que resulta evidente que no aplicar correctamente el artículo 2 del Código Del Trabajo, trae aparejada la segunda infracción al artículo 171 del Código del Trabajo, pues al no existir la reiteración de conductas que pudieran calificarse de acoso y no producir un menoscabo al trabajador (que se pueden visualizar de los hechos), conforme al artículo en comento el tribunal debió entender “(...) que el contrato ha terminado por renuncia de éste (...)”.

Lo anterior, está estrechamente relacionado, con las normas de interpretación contenidas en los artículos 19 al 24 del Código Civil, pues si bien, nos encontramos en el derecho laboral, este no está ajeno al resto del ordenamiento jurídico y como consecuencia perfectamente aplicable. En efecto, el artículo 2 del Código del Trabajo es claro en establecer que debemos entender por acoso laboral, así el inciso primero del artículo 19 del Código Civil, expresa que “Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu”. Sin dudas entonces, para la existencia de conductas de acoso, estas deben ser reiteradas (ósea más de una), y que tenga como resultado para el afectado un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



Finalmente, señaló que de haberse aplicado lo expuesto en forma expresa por el artículo 2 del Código Del Trabajo, no se habría calificado un solo acto como acoso laboral, pues cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, si el tribunal hubiere hecho esta aplicación correcta, se habría rechazado la demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que, en virtud de las causales de nulidad invocadas por la parte demandante, esto es, las consagradas en los artículos 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo, los hechos que ha dado por establecidos el juez laboral son inamovibles para esta Corte, de manera que sólo se debe verificar que haya existido una correcta calificación jurídica de los mismos.

De esta forma, ha de tenerse en consideración que, en el razonamiento séptimo del fallo impugnado, se dieron por acreditados los hechos de la causa y, en lo que aquí interesa, se tuvo por establecido lo siguiente:

“1) Que, entre las partes existió una relación de naturaleza laboral, cuya fecha de inicio es el 1 de enero de 2011, relación que culminó con fecha 3 de septiembre de 2021, mediante carta de autodespido del trabajador, fundado en la causal de la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

2) Que, la relación laboral se transformó en indefinida, en atención a las sucesivas renovaciones anuales del contrato de trabajo.

3) Que, el trabajador se desempeñaba como auxiliar cargador del camión recolector de basura domiciliaria de la comuna de Vichuquén y como apoyo extraordinario, el de chofer de camiones.

4) Que, la jornada de trabajo era de cuarenta y cinco horas semanales.

5) Que, la remuneración mensual ascendía, de acuerdo a la última remuneración devengada, a la suma de \$448.048.- (cuatrocientos cuarenta y ocho mil cuarenta y ocho pesos).

6) Que, la demandante ingresó a la Asociación Chilena de Seguridad con fecha 2 de agosto de 2019, producto de un esguince, concluyéndose con fecha 28 de agosto de 2019 que era un esguince grado I, otorgándose licencia médica grado I, derivándose a control por su previsión.

7) Que, la demandada emitió carta de despido, fundada en necesidades de la empresa, notificada al trabajador con fecha 23 de junio de 2021.

8) Que, la relación contractual, en la práctica, se mantuvo vigente entre las partes hasta el 3 de septiembre de 2021, no obstante la notificación de carta de despido al trabajador”.

Además, en lo que concierne a la acción subsidiaria de despido indirecto, se dejó sentado en el considerando octavo, lo siguiente:



“Que, en el caso concreto, se acreditó la existencia de una relación laboral, regida por el Código del Trabajo, entre la Ilustre Municipalidad de Vichuquén y el Sr. Cañas Cañas, como empleador y trabajador, respectivamente, relación laboral que se extendió entre el 1 de enero de 2011 y el día 3 de septiembre de 2021, mediante sucesivas suscripciones de contratos a plazo fijo y anexos, de fechas 3 de enero de 2011, anexo de 28 de noviembre de 2012, anexo de 31 de diciembre de 2012, anexo de 3 de junio de 2013, anexo de 1 de julio de 2013, contratos de fechas 2 de enero de 2014, 2 de mayo de 2014, 27 de noviembre de 2014, 1 de abril de 2015, 1 de diciembre de 2015, 1 de abril de 2016, 27 de diciembre de 2016, 6 de abril de 2017, 1 de junio de 2017, 1 de agosto de 2017, 16 de octubre de 2017, 26 de diciembre de 2017, 2 de abril de 2018, 3 de diciembre de 2018, 1 de abril de 2019, 11 de noviembre de 2019, 1 de abril de 2020, 1 de diciembre de 2020, 4 de enero de 2021, 1 de abril de 2021 y anexo de contrato de trabajo de fecha 12 de agosto de 2021, los que permiten configurar además, una relación laboral de carácter indefinida, al tenor de lo dispuesto en el N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo, ello en cuanto a la vigencia y duración del contrato de trabajo y que además, fue refrendado por el propio testigo de la demandada, el Sr. Rojas Basay, quien señaló en estrados que el Sr. Cañas Cañas trabajó para la Ilustre Municipalidad de Vichuquén desde el año 2010 o 2011 hasta el año 2021 y que dicha relación laboral fue ininterrumpida.

Que, en cuanto a la expresión de la voluntad del trabajador en orden a poner término al contrato de trabajo, se advierte que con fecha 3 de septiembre del año 2021, don Luis Miguel Cañas Cañas, mediante carta de autodespido ingresada con esa fecha a la oficina de partes de la Ilustre Municipalidad de Vichuquén, decidió poner término al contrato que los une desde el 12 de septiembre de 2010, fundado en la causal de la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, conductas de acoso laboral, ya que se sentía hostigado por los jefes directos a cargo de su trabajo, poniendo término al contrato a contar de esa fecha.

Que, cabe señalar respecto a la causal del artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo invocada por el demandante; esto es, conductas de acoso laboral, que presupone que el empleador, por cualquier medio, haya realizado conductas hostiles, que en su conjunto, conforman un proceso que lesiona bienes jurídicos protegidos (como la dignidad, el honor, la intimidad, la integridad física y psíquica) susceptibles de causar un daño al trabajador.



Que, en este sentido, la conducta lesiva a los derechos del trabajador se acredita en el caso concreto y se encuentra configurada por la carta de aviso de término de é contrato de trabajo, emitida por el alcalde de la Ilustre Municipalidad de Vichuquén y dirigida a don Luis Miguel Cañas Cañas, de fecha 23 de junio de 2021, fundada en la causal de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, en relación a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N°18.833, carta que fue debidamente notificada al trabajador y ratificada su emisión y parte de su contenido, en estrados, por parte de quien había ordenado su emisión, don Roberto Rivera Pino.

CUARTO: Que, la causal de despido indirecto invocada por el actor, fue la contemplada en el artículo 160, N°1, letra f) del Código del Trabajo, esto es, cuando se haya incurrido en alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, específicamente “conductas de acoso laboral”.

A su vez, el artículo 2°, inciso segundo, parte final del Código del Trabajo, preceptúa lo siguiente: *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.*

QUINTO: Que, en este contexto legal y fáctico, el tribunal estimó que “*el hecho de haber notificado el despido al trabajador, en virtud de la causal señalada y posteriormente, dejar sin efecto dicho despido, en forma verbal, señalando que continuará prestando sus funciones, dicha circunstancia, como se señaló, tiene el mérito y entidad suficiente para configurar una conducta de acoso laboral, grave, imputable al empleador y que habilita al trabajador a poner término al contrato de trabajo que lo ligaba al empleador, ello por cuanto dicha situación trae aparejado un estado de estrés para el trabajador esto es, que la vulneración se produzca a propósito del poder de disposición de la relación laboral que detenta el empleador en virtud de la facultad dirección y mando que puede ejercer sobre el trabajador*”.

SEXTO: 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.

SÉPTIMO: 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.

OCTAVO: Que, conforme a lo razonado en las consideraciones que preceden, corresponde desestimar el recurso interpuesto por la demandada y concluir que la sentencia impugnada no es nula.

Por las anteriores consideraciones, disposiciones legales citadas y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por el abogado don Nicolás Salhus Mardones, en representación de la demandada Municipalidad de Vichuquén, en contra de la sentencia dictada el 4 de abril de 2023, en causa RIT T-9-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Licantén, declarándose que dicho fallo no es nulo.

No se condena en costas al recurrente por estimar que recurrió con fundamento plausible.

Comuníquese y archívese, en su oportunidad.

Redacción de Ministra Titular doña Jeannette Valdés Suazo.

Rol N°215-2023 Laboral y Cobranza.

Se deja constancia que no firma la abogada integrante doña Carolina Araya López, sin perjuicio de haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por estar ausente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NZWLXLQNDQB

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Talca integrada por Ministra Jeannette Scarlett Valdés S. y Fiscal Judicial Gonzalo Enrique Perez C. Talca, diez de enero de dos mil veinticuatro.

En Talca, a diez de enero de dos mil veinticuatro, 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>

Código: NZWLXLQNDQB