C.A. de Santiago

Santiago, ocho de octubre de dos mil veintiséis.

Vistos:

Que, por sentencia dictada el treinta de julio de dos mil veinticinco, en causa RIT O-7894-2024, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada "[redacted] con Servicio Agrícola [redacted]" se resolvió acoger la demanda, condenando a la demandada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio y recargo legal de esta última.

Contra dicho fallo recurrió de nulidad la parte demandada, fundado su recurso en la causal del artículo 478 letra b), esto es, haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. En subsidio, invoca aquella del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es cuando sea necesario la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia fijada para dicho efecto, oportunidad en que alegaron los abogados de las distintas partes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece la parte demandada, interponiendo recurso de nulidad, fundado, en lo principal, en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

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

Luego de hacer referencia a los antecedentes de la causa, manifiesta que, no obstante estar acreditado el hecho a través de la prueba documental, testimonial, confesional y la exhibición del objeto en el juicio, la sentencia de primer grado carece de un análisis racional al no ponderar el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales vinculadas a la cláusula cuarta y décimo sexta del contrato y al Reglamento Interno, denunciando que la sentenciadora minimizó la conducta calificándola meramente como una broma de mal gusto sin ofrecer una justificación racional que desactive la gravedad objetiva del hecho, omitiendo ponderar la coherencia de la prueba testimonial y la naturaleza del contexto institucional, incurriendo así en un salto lógico que la doctrina y la jurisprudencia identifican como un vicio de la sana crítica.

Previa cita de doctrina y jurisprudencia, sostiene que la sentenciadora, pese a tener por probados los hechos, descartó la gravedad con base en una opinión o apreciación subjetiva para concluir que el despido carece de causal, desatendiendo que al verificarse la vulneración de las cláusulas contractuales y de la normativa de probidad, la consecuencia natural de la lógica de la sana crítica exigía aplicar la sanción de terminación del contrato prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: Que, en subsidio de la causal anterior invoca la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

Argumenta la parte recurrente, que esta causal se orienta a corregir errores de subsunción normativa, aceptando de forma íntegra los hechos asentados por el tribunal a quo y discrepando únicamente de la significación jurídica que se les otorgó.

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

Sostiene que en el caso de autos el tribunal de base asentó hechos precisos, a saber, que el demandante entregó un objeto de carácter sexual a una compañera de trabajo durante la actividad institucional de amigo secreto; que la conducta se ejecutó en presencia de otros funcionarios y en un contexto laboral; que el actor estaba sujeto a la cláusula cuarta y décimo sexta de su contrato que lo obligaban a cumplir las instrucciones, el Reglamento Interno y las leyes N° 18.575 y N° 20.880, pactándose expresamente que su vulneración constituiría un incumplimiento grave a las obligaciones; y que el [redacted] instruyó una investigación sumaria bajo el Estatuto Administrativo de la Ley N° 18.834.

Expone que el error de la sentencia consiste en la significación jurídica otorgada a estos hechos, al calificarlos de broma de mal gusto y descartar la concurrencia de un incumplimiento grave conforme al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Denuncia que en la sentencia se relativizó de manera errónea la gravedad del hecho bajo el pretexto de que el empleador no aportó antecedentes que demostraran una afectación concreta en la víctima, tales como licencias médicas o informes psicológicos, argumentando que esta exigencia es jurídicamente improcedente, toda vez que el estándar de gravedad del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo no depende de la prueba de un daño físico o psicológico efectivo, sino de la constatación objetiva de un comportamiento incompatible con los deberes contractuales de probidad, dignidad y respeto mutuo contemplados en el contrato y en el Reglamento Interno. Señala al respecto, que la sola realización de actos no consentidos con connotación sexual en el trabajo es suficiente para quebrar la confianza.

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

[redacted]

TERCERO: Que, estimando que estos vicios influyen de forma sustancial en lo dispositivo del fallo, pide que se anule la sentencia recurrida, por aplicación de las causales invocadas, y en su reemplazo, se dicte sentencia que tenga por justificado el despido del demandante por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, rechazando la demanda en todas sus partes, con costas.

CUARTO: Que, para una mejor resolución del conflicto por parte de esta Corte, es preciso dejar asentados los hechos acreditados ante el juez de instancia y que son inamovibles para esta Corte: a) Que existió una relación laboral a partir del 1 de enero de 2018; b) Que con fecha 23 de septiembre de 2024 el demandante fue desvinculado en virtud de la causal 160 N°7 del Código del Trabajo; c) Que el demandante ostentaba un cargo profesional en el área de transacciones comerciales y autorización de terceros; d) Que percibía una remuneración mensual ascendente a $1.873.091. e) Que la carta de despido cumplió con todas las formalidades legales; f) Que el día 20 de diciembre de 2020 el demandante entregó como "regalo" a una compañera de trabajo (de iniciales [redacted]) un juguete sexual -un consolador con forma de pene (sic)-; g) Que lo anterior ocurrió en el contexto de la celebración institucional de fin de año (amigo secreto) en presencia de otros trabajadores y trabajadoras; h) Que se instruyó una investigación sumaria por parte de la recurrente que concluyó que la conducta del actor infringió el reglamento interno incorporado a su contrato de trabajo mediante la cláusula cuarta, específicamente el artículo 52 letra i) del mismo.

QUINTO: Que, respecto de la causal principal, esto es aquella prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, cabe tener presente -tal como lo ha sostenido esta Corte de forma

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

reiterada-, que para que el recurso de nulidad laboral por esta causal prospere, exige más que una mera discrepancia con la valoración de la prueba realizada por el Tribunal de fondo y requiere que el recurrente precise las infracciones concretas cometidas por el Tribunal de fondo a los principios rectores que gobiernan el sistema de valoración de la prueba conforme a la sana crítica, estos son, la motivación del fallo a través de una adecuada explicitación del razonamiento probatorio realizado por el juez, y la racionalidad de dicha valoración, es decir, su adecuación a los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, todo ello en conformidad a lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo.

Además, conforme lo establece el artículo en cuestión, no cualquier infracción habilita a esta Corte para anular la sentencia, sino solo cuando ésta se produce de forma manifiesta, es decir, debe ser evidente o notoria, capaz de ser advertida a simple vista (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°[redacted]), siendo necesario, además, que el yerro denunciado tenga influencia en lo dispositivo del fallo.

Desde esta perspectiva, aquella tiene por exclusiva finalidad que esta Corte revise o controle que el proceso de valoración de la prueba efectuado por el juez en la sentencia cumpla con los parámetros de fundamentación y racionalidad que exige la sana crítica, de manera tal que el razonamiento probatorio se encuentre debidamente justificado y no se infrinjan en el establecimiento de los hechos los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, sin que esta Corte pueda efectuar una nueva valoración de los medios de prueba

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

[redacted]

aportados al proceso o examinar su suficiencia, sino solo controlar la justificación de las conclusiones a las que arribó el tribunal de fondo.

Finalmente, es preciso tener presente que la configuración de esta causal supone que la sentencia ha cumplido con la exigencia del artículo 459, Nº4 del Código del Trabajo, es decir, que ella contiene el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estima probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, y que lo que se controvierte o denuncia es una infracción a la forma como se ha efectuado la valoración.

SEXTO: Que, la recurrente funda la causal en una infracción a las reglas de la sana crítica, sosteniendo la infracción del principio de la lógica, argumentando que "Dada la coherencia de la testimonial, la existencia del objeto exhibido y la naturaleza del contexto institucional, el único desenlace compatible con la lógica y la experiencia era calificar la conducta como incumplimiento grave; la sentencia, en cambio, la minimiza a 'broma', *sin ofrecer una justificación racional* que desactive la gravedad objetiva del hecho."

SÉPTIMO: Que, de la sola lectura del recurso se desprende con facilidad que en definitiva lo que se pretende reprochar no es la vulneración de las reglas de la sana crítica, pues los cuestionamientos se dirigen a denunciar la disconformidad con las razones que entrega la sentencia para sustentar su decisión. En síntesis, trata el demandado de sostener la errada motivación probatoria del fallo planteando que el examen de las piezas probatorias permite volcar la decisión en un sentido inverso, empero, en caso alguna, persigue modificar el sustrato fáctico de la decisión, que constituye la esencia de este motivo de invalidación.

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

OCTAVO: Que, de este modo, olvida el recurrente que acorde al sistema recursivo en materia laboral, el examen que debe efectuar el tribunal superior no puede llevar a que, en la práctica, se convierta en uno de instancia, valorando directamente la prueba rendida en el juicio, y es por ello por lo que sólo le corresponde revisar si en el proceso racional llevado a cabo por el tribunal de instancia se respetaron los principios de valoración que engloban el concepto de la sana crítica.

NOVENO: Que, en efecto del examen de la sentencia impugnada se advierte que el juez de instancia ponderó detalladamente la prueba rendida por ambas partes, identificando los antecedentes documentales, testimoniales, confesional y demás medios de convicción -entre los que se encontraba el objeto sexual, elemento central del juicio- que sustentaron sus conclusiones, y que efectivamente su valoración lo llevó a acoger la demanda.

DÉCIMO: Que, a mayor abundamiento, cabe recordar que sólo procederá la anulación de la decisión si el sentenciador al establecer sus componentes de hecho se apartó en forma manifiesta de las directrices que conforman los principios de valoración de la sana crítica. Nada de eso se avizora en el fallo impugnado, pues las razones entregadas por el sentenciador -que pueden no compartirse- resultan posibles y acordes a los mandatos de la razón, por lo que esta causal no puede prosperar.

UNDÉCIMO: Que, respecto de la segunda causal, esto es aquella consignada en la letra c) del artículo 478, la reclamante expone que el error de la sentencia consiste en la significación jurídica otorgada a los hechos efectuados por el demandante consistentes en entregar un regalo de connotación sexual a su

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

compañera de trabajo en el marco de una dinámica de amigo secreto. El juez, a su juicio, yerra al calificarlos de broma de mal gusto y descartar la concurrencia de un incumplimiento grave conforme al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

DUODÉCIMO: Que, respecto de esta causal, es preciso relevar que de conformidad a lo establecido en el artículo 478 del Código del Trabajo, la sentencia definitiva puede anularse, debiendo dictarse además una de reemplazo, letra c) "Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior." La causal invocada, por tanto, que define adicionalmente la competencia que se le confiere a esta Corte en esta sede de nulidad, apunta a la revisión de la labor de análisis y ponderación jurídica del sustrato fáctico asentado en el proceso por el tribunal de primer grado, en cuanto presupuesto para la aplicación de las normas legales que regulan la materia a ese preciso constructo de hechos identificados e inamovibles.

DECIMO TERCERO: Que, para un mejor entendimiento de la revisión que debe realizar esta Corte, es importante tener presente que el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo contempla, como causal de terminación de la relación laboral, el "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". La configuración de esta causal exige no sólo constatar la existencia de una obligación contractual y su inobservancia, sino, además, determinar si esta última posee una entidad suficiente para justificar la terminación inmediata del vínculo contractual.

DECIMO CUARTO: Que, respecto de la existencia de la obligación contractual, cabe tener presente, en primer lugar, que la cláusula cuarta y décimo sexta del contrato obligaban al

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

demandante a cumplir el Reglamento Interno y las leyes N° 18.575 y N° 20.880, determinando expresamente que su vulneración constituiría un incumplimiento grave a las obligaciones. En cuanto al Reglamento interno, es preciso destacar que el artículo 52 letra i) dispone que "Queda prohibido a los/as funcionarios/as contratados/as bajo el Código del Trabajo i) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los/as demás funcionarios/as. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación."

DECIMO QUINTO: Que, lo anterior debe ser interpretado a la luz de lo que dispone en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, esto es que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. (…)". Esta disposición debe ser considerada al momento de interpretar y aplicar cuales son las obligaciones que emanan de la relación laboral.

DÉCIMO SEXTO: Que, habiéndose establecido que existían disposiciones contractuales y normativas que obligaban a una conducta que respete la dignidad de todos trabajadores del Servicio, corresponde ahora verificar la calificación jurídica dada por el juez de instancia al incumplimiento de esos deberes al objeto de determinar su entidad.

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

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en el análisis de la calificación jurídica de la falta, el tribunal del fondo incurrió en una errónea interpretación del estándar normativo al razonar que el hecho no alcanzaba la gravedad requerida por no haberse acreditado un daño físico o psicológico efectivo en la víctima —tales como licencias médicas o peritajes—, por haber ocurrido en un espacio recreativo u orquestado como una "broma", y por no registrar el actor sanciones pretéritas en su hoja de vida.

Esta apreciación jurídica es errónea. La gravedad del incumplimiento regulado en el artículo 160 N° 7 del estatuto laboral es de carácter objetivo-estructural y no se encuentra supeditada a la prueba de un resultado dañoso o a la incapacidad médica de la persona afectada. El estándar de conducta exigible en el contrato de trabajo se vulnera cuando el trabajador ejecuta un comportamiento que de forma intrínseca rompe los deberes de probidad, lealtad y respeto a la persona, tornando jurídicamente insostenible la continuidad del vínculo laboral.

DÉCIMO OCTAVO: Que la adecuación normativa de los hechos probados debe efectuarse necesariamente a la luz del marco constitucional, legal e internacional imperativo sobre la dignidad humana en el trabajo y la protección a las mujeres en el ámbito laboral. En efecto, el artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo —especialmente reforzado por las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643— prescribe perentoriamente que las relaciones laborales deberán fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona, libre de violencia y con perspectiva de género. Esta norma no constituye una mera enunciación programática, sino un mandato vinculante de

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

integración e interpretación que condiciona la determinación de los deberes que emanan del contrato conforme al artículo 1546 del Código Civil.

Asimismo, constituyen fuente interpretativa de rango superior la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), integrada a nuestro ordenamiento a través de la Ley N° 21.675 (Ley Marco contra la Violencia hacia las Mujeres), instrumentos que imponen al Estado de Chile y a los órganos jurisdiccionales el deber de erradicar cualquier manifestación de violencia, acoso o sexismo en el entorno laboral.

DÉCIMO NOVENO: Que la entrega de un objeto de explícita e innegable connotación sexual a una compañera de trabajo, efectuada de manera no consentida en el marco de una actividad oficial del servicio y en presencia del resto del personal, no puede ser minimizada ni naturalizada bajo el ropaje de una "broma de mal gusto" o una conducta "lúdica". Calificar de "broma" la imposición pública de un símbolo erótico no deseado a una mujer en su espacio de trabajo implica invisibilizar la violencia simbólica y el ambiente hostil que con ello se genera, contraviniendo abiertamente el mandato legal de analizar los conflictos laborales con perspectiva de género. Como enseña la doctrina laboralista, el consentimiento libre e indudable es el único deslinde entre un comportamiento legítimo y una afrenta a la intimidad; la ausencia de consentimiento transforma de inmediato la conducta en una vulneración a la dignidad e integridad psíquica de la trabajadora.

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

VIGÉSIMO: Que, a mayor abundamiento, el deber de respeto a la dignidad y la observancia del principio de probidad adquieren una especial rigurosidad al tratarse de un organismo de la Administración del Estado como el Servicio Agrícola y [redacted]. El demandante se encontraba expresamente obligado por la cláusula cuarta y décimo sexta de su contrato de trabajo a dar cumplimiento estricto al Reglamento Interno de la institución y a la Ley N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado. El artículo 52 letra i) del Reglamento Interno prohíbe taxativamente la ejecución de actos atentatorios contra la dignidad de los funcionarios/as. Al haber quedado establecido que el trabajador vulneró de forma directa dicha prohibición reglamentaria y contractual, la consecuencia jurídica contractualmente pactada e imperativamente exigida por la ley era la declaración de gravedad del incumplimiento.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, por consiguiente, la falta cometida por el actor posee una entidad cualitativamente grave que quebrantó de manera irreparable la confianza de la entidad empleadora y el estándar de comportamiento mínimo exigible en la comunidad de trabajo, subsumiéndose de forma perfecta en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Al no haberlo entendido así la sentencia, confiriendo a los hechos asentados una significación jurídica que descartó la validez del despido, se ha verificado la hipótesis de nulidad contemplada en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, error de derecho que ha influido de manera determinante en lo dispositivo del fallo, toda vez que condujo a acoger indebidamente una demanda de despido injustificado que debió ser rechazada en todas sus partes.

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

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, habiéndose configurado el vicio denunciado, corresponde acoger el recurso de nulidad deducido por la parte demandada y dictar, en acto continuo y sin nueva vista, la correspondiente sentencia de reemplazo que desestime la demanda.

Por las razones anteriores, y lo dispuesto en los artículos 477, 478, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia de treinta y uno de julio de dos mil veinticinco, dictada en causa RIT O-7894-2024, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que en consecuencia **es nula**.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por Ximena Insunza Corvalán

No firma la ministra (s) Sra. [redacted], no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo del fallo, por haber finalizado su suplencia en esta Corte.

N°[redacted].

Lilian Atenas Leyton Varela
Ministro
Corte de Apelaciones
Ocho de octubre de dos mil veintiséis
12:12 UTC-3

Ximena Insunza Corvalán
Abogado
Corte de Apelaciones
Ocho de octubre de dos mil veintiséis
12:45 UTC-3

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

[redacted]

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra [redacted] y Abogada Integrante Ximena Insunza C. Santiago, ocho de octubre de dos mil veintiseis.

En Santiago, a ocho de octubre de dos mil veintiseis, 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

[redacted]