Sentencia de Corte de Apelaciones de Valdivia. Recurso de nulidad laboral.

[redacted]/MUNICIPALIDAD DE FUTRONO: 25-09-2026 (-), Rol N° 395-2026. En Corte de Apelaciones.

C.A. de Valdivia.
Valdivia, veinticinco de septiembre de dos mil veintiséis.

Vistos:
Comparece el abogado don Juan Ramón Roa Mella, en representación de la I. Municipalidad de Futrono, interponiendo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada el cuatro de julio de dos mil veintiséis, estimando que adolece de varios vicios de nulidad que expuso en cuatro causales, opuestas de forma subsidiaria. La causal principal la circunscribió a la prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, entendiendo que es necesario modificar la calificación jurídica de los hechos que el tribunal tuvo por establecidos.

De forma subsidiaria opuso la causal prevista en el artículo 477 del mismo Código, en relación a lo previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo y artículo 69 de la ley 16.744.

Como tercera causal subsidiaria, alegó existir el vicio contemplado en el artículo 478 letra b) del texto legal ya citado pues en el fallo no se respetaron las reglas de la sana crítica.

Finalmente invocó la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por haberse extendido la sentencia a puntos no sometidos a la decisión del tribunal.

En la vista del recurso el abogado Sr. Roa Mella, sostuvo los fundamentos de su recurso.

Por la parte demandante se presentó la abogada doña Sofía Hernández, la que solicitó el rechazo de la impugnación señalando que en realidad la recurrente pretende una nueva valoración de la prueba. En cuanto al daño provocado por la muerte de una hija de la actora, no excluye la existencia de un daño provocado por la conducta de su empleador.

CONSIDERANDO:
PRIMERO: La recurrente solicita, al desarrollar la primera causal de nulidad, que los hechos establecidos sean calificados de forma distinta.

Con este fin señala que la sentenciadora tuvo por establecido los siguientes hechos "(i) no se acreditó acoso laboral alguno; (ii) la instrucción de control de baños fue lícita y congruente con lo pactado y con las facultades del artículo 12 del Código del Trabajo; (iii) la Municipalidad cumplió con su reglamento interno de orden, higiene y seguridad, con el protocolo de la Ley N° 21.643 y con las charlas de difusión; (iv) concurrió en la génesis del padecimiento una causa ajena a lo laboral —el fallecimiento de una hija de la actora— de incidencia a lo menos equivalente; y (v) la enfermedad profesional se encuentra acreditada" además señala que la jueza describió que existió "una relación "tensa" o "conflictiva" entre la actora y el inspector, y una supuesta falta de colaboración de esta parte con el estudio clínico del organismo administrador". Estima que de esos hechos no se desprende que haya existido una conducta ilícita, culpa ni nexo de causalidad.

Sobre la falta de colaboración con el estudio clínico, señala que el propio fallo refiere que ello fue posterior a la declaración de enfermedad laboral, por lo que no puso ser su causa. Además, la relación tensa o conflictiva entre la actora y un inspector no alcanza a constituir acoso laboral, según el propio fallo lo refiere.

SEGUNDO: Respecto del primer punto, que el recurrente estima acreditado, debe tenerse en cuenta que, en la parte final del considerando décimo quinto, el sentenciador señala que en el sumario administrativo -medio de prueba que analizó extensamente- se tuvo por no acreditado tal acoso. Sin embargo, en el considerando décimo octavo, valorando la prueba tiene por establecido que hubo una enfermedad laboral que se derivó de un trato hostil de su jefatura, el inspector Sr. [redacted], detallando a continuación la prueba con la que ese hecho se establece. Agrega al final que la demandada pudo, pero no probó, un motivo justificante de su falta de colaboración con la Asociación Chilena de Seguridad para realizar un estudio clínico, precisamente relativo a la afectación de salud de la actora, hecho que configura culpa o negligencia en su obligación de cuidado.

En tales circunstancias, si bien el tribunal tuvo por establecido que no hubo acoso laboral (considerando décimo noveno), estableció como

hechos probados que sí hubo conductas hostiles del Sr. [redacted] en contra de la actora y que frente a esa situación la demandada no colaboró con los procedimientos de evaluación para corregir esas actuaciones. En ese sentido no es posible modificar la calificación jurídica de tales hechos, ya que se encuadran en la falta de cumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección que impone el artículo 184 del Código del Trabajo, pues debiendo adoptar todas las medidas para impedir o reparar la situación que provocó la enfermedad laboral, no lo hizo.

TERCERO: En subsidio, se opuso la causal de error de derecho, específicamente, en relación a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo y artículo 69 de la ley 16.744. Esta causal supone aceptar los hechos que se han tenido por acreditados.

El error de calificación jurídica lo hace consistir en que la sola declaración de enfermedad laboral no produce la responsabilidad que señala el artículo 184 ya citado, pues ella solo produciría consecuencias en el ámbito de la seguridad social y no en sede civil. Si bien es cierto que tal distinción es necesaria, no puede obviarse que en materia laboral los fundamentos de un tipo de responsabilidad pueden confundirse con la otra. En efecto, no es lo mismo un accidente de trayecto en dónde el empleador no tendrá -en principio- ninguna responsabilidad, pero que provoca la puesta en acción de los medios de seguridad social que protegen al trabajador. Distinto es este caso en que desde la autoridad competente se ha señalado que la causa de la enfermedad laboral es la relación de la actora con su jefatura, pues existe un trato hostil. Es precisamente esa situación la que provoca la responsabilidad del empleador, lo que bien ha señalado el fallo en el considerando décimo octavo ya citado, al explicitar cómo ese mal trato se probó, no sólo con la evaluación de la ACHS, sino también con testimonios vertidos en el sumario administrativo y con la conducta negligente de la demanda al impedir injustificadamente un estudio clínico para mejorar esa realidad laboral.

La relación de causalidad que echa en falta el recurrente se advierte con claridad, hay una enfermedad laboral declarada por autoridad competente, derivaba de la conducta de un dependiente de la demandada y está impidió la realización de intervenciones técnico profesionales para revertir esa situación. Para los efectos de tener por incumplida la obligación prevista en el artículo 184, ya citado, no es

necesario que la conducta sea la que provoca el daño, pues la obligación del empleador alcanza también la reparación en cuanto a modificar lugares y/o procesos de trabajo, de forma que tal obstrucción deriva en la responsabilidad que se le ha imputado. En efecto la norma impone adoptar todas las medidas para "proteger eficazmente la vida y la salud" de la trabajadora, lo que no hizo al impedir la realización de un estudio tendente a evaluar y eventualmente modificar proceso, asignaciones de trabajo, o formas de relaciones laborales, que precisamente constituyen los hechos denunciados.

Así las cosas, no se advierte el error de derecho que se alega.

CUARTO: A continuación, el recurrente invocó el vicio de falta de razón suficiente conforme lo previsto en el artículo 478 b) del Código del Trabajo. En este ítem de reproche la recurrente presenta una ponderación distinta de la prueba. Así, estima que no existe nexo causal, pues el daño reportado por la perita, no tiene una única fuente, lo que efectivamente se estableció, pero el juez reconoce esa situación y la pondera de un modo distinto, tanto así que ello justifica la suma en que avalúo el daño.

Luego reclama que el juez valora testimonios prestados en el sumario administrativo a pesar que no se presentaron en juicio. Al respecto cabe señalar que en el proceso laboral existe libertad probatoria lo que obliga al juez a ponderar todos los medios presentados, en este caso el sumario administrativo, pero además el sentenciador fue explícitamente cuidadoso en señalar que no calificará el mérito de ese proceso, si los elementos que en él se presentaron.

Ese mismo proceso estima que no es idóneo para establecer las conductas hostiles, pero el juez razona extensa, clara y detalladamente sobre cómo llega a configurar la existencia de tal hostilidad hacia la actora.

Por último, entiende que hay una contradicción entre descartar la existencia de acoso laboral, pero luego fundar la decisión en la ausencia de conductas de mitigación contra conductas hostiles. Entiende que también se produce tal contradicción porque se tuvo en cuenta -considerando noveno- que se tomaron medidas de alejamiento durante la sustanciación del sumario. Sin embargo, no se advierte tal contradicción, pues el juez explícitamente en el considerando décimo

noveno señala que las conductas no alcanzan a constituir acoso laboral, pero si hostilidades, es decir, un nivel distinto de mal trato laboral, pero en ningún caso señaló que no había ningún tipo de acciones dañinas y que en todo caso ellas provocaron una enfermedad laboral. Por otro lado, la medida de "alejamiento" declarada durante el sumario no es aquella reprochada por el juez como omisión de protección por parte del empleador, sino aquella que impidió la evaluación de la ACHS al lugar de trabajo.

En consecuencia, no se advierte omisión o error en evaluación y fundamentación de la prueba sino solo una propuesta distinta. Además, nada dijo el recurrente sobre cuáles serían precisamente los límites de la sana crítica que eventualmente fueron transgredidos. Motivo por el que esta causal de nulidad no puede prosperar.

QUINTO: La última causal alegada se ampara en lo dispuesto en el artículo 478 e) del Código del Trabajo, estimando que el fallo se extendió mas allá de lo pedido al fundar la sanción en la obstrucción de un proceso de evaluación que no se invocó en la demanda ni se incluyó en los puntos de prueba. De la lectura de los puntos de prueba se advierte que en los numerales 3 y 4 se contiene la posibilidad de probar hechos que den cuenta del actuar culposo o negligente de la demandada y si ésta adoptó las medidas que correspondían. En efecto los puntos señalan "3. Efectividad que la enfermedad profesional de la demandante se haya producido por un actuar negligente o culposo de la demandada. Hechos, circunstancias. 4. Si la enfermedad profesional se haya dado por los actos de acoso laboral que se alegan y si, con respecto a estos, la demandada aplicó las medidas que procedían administrativamente ante estos eventos de acoso. Hechos y circunstancias", es decir, lo resuelto se encuadró en lo que el juez determinó cómo hechos a probar y la recurrente tuvo la oportunidad de rendir prueba al respecto. No consta que esos puntos hayan sido cuestionados por la recurrente. Además, lo concluido por el juez derivó de la prueba rendida, entre ellas el sumario administrativo, llevado precisamente por la demandada. En ese contexto, no se observa el error reclamado.

Por lo expuesto, normas citadas y visto, además, lo dispuesto en los artículos 474, 479 y 482 del Código del Trabajo, se resuelve que se rechaza, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Juan Ramón Roa Mella, en representación de la I. Municipalidad de Futrono, en contra de la sentencia definitiva dictada el cuatro de julio de dos mil

veintiséis por el de Letras y del Trabajo de Los Lagos, declarándose que no es nula.

Redactada por la Ministra María Soledad Piñeiro Fuenzalida.
Regístrese y devuélvase en su oportunidad.
N° Laboral - Cobranza-395-2026.