

**ENTRE LA SANA CRÍTICA Y LA CALIFICACIÓN JURÍDICA: NUEVOS LÍMITES DEL RECURSO DE
NULIDAD EN CASOS DE TUTELA POR ACOSO LABORAL A LA LUZ DE LOS ARTÍCULOS 2 LETRA
B), 211-E Y 478 LETRAS B) Y C) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Between sound criticism and legal qualification: new limits of the
annulment appeal in labor protection proceedings cases for
workplace harassment in light of articles 2 (b), 211-e, and 478 (b)
and (c) of the Labor Code

DEBESA-ARREGUI, LUCÍA MARÍA*

Universidad Finis Terrae

Resumen

El presente artículo analiza críticamente la procedencia de la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo contra las sentencias dictadas por jueces de instancia a propósito de demandas en procedimiento de tutela laboral por acoso laboral. Específicamente, intenta dilucidar qué cuestiones, en un juicio de tutela laboral por acoso, son de hecho y exigen del juzgador la aplicación estricta de las reglas de la sana crítica y cuáles constituyen, más bien, asuntos de calificación jurídica, susceptibles de ser revisados por la vía de la nulidad, al alero de la causal de la letra c) del artículo 478, en lugar de la b). Lo anterior se pretende lograr, prestando particular atención a la nueva definición de acoso laboral incorporada por la Ley N° 21.643 a la nueva letra b) del artículo 2, y al nuevo artículo 211-E del estatuto laboral, que ordena evaluar la gravedad de la conducta de acoso antes de aplicar una sanción.

Palabras clave

Acoso laboral; sana crítica; calificación jurídica.

Abstract

The present article critically analyzes the applicability of the cause of nullity contemplated in article 478 letter b) of the Labor Code against the tutela judgments issued by judges of instance in relation to demands in labor protection proceedings for labor harassment. Specifically, it attempts to elucidate which issues, in a labor tutelage trial for harassment, are factual aspects that require the judge to strictly apply the rules of sound criticism and which issues constitute, rather, matters of legal qualification, susceptible to be reviewed by means of nullity, invoking the cause of letter c) of article 478, instead of letter b). This will be achieved by paying particular attention to the new definition of labor harassment incorporated by Law No. 21,643 to the new letter b) of article 2, and the new article 211-E of the labor statute, which orders the investigator to evaluate the seriousness of the harassing conduct before applying a sanction.

Key words

Labor harassment; sound judgment; legal qualification.

* Doctora en Derecho por la Universidad de Los Andes; docente investigadora del Departamento de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho, Universidad Finis Terrae; Providencia, Chile. Correo electrónico: ldebesa@uft.cl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7614-456X>. La línea de investigación dentro de la cual se incardina el presente artículo ha recibido el financiamiento de ANID/FONDECYT/Postdoctorado 3250075. A dicha agencia expreso mi más sincera gratitud. Agradezco también a Aruma Naulin Donoso, alumna pasante, por su gran ayuda en la recopilación de jurisprudencia, así como a los profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae por sus valiosas críticas y comentarios.

1. Introducción

Se ha reconocido que el acoso laboral constituye un ilícito ofensivo de derechos fundamentales –como mínimo, del derecho a la integridad física y/o psíquica– y que, como tal, faculta a la víctima a demandar judicialmente su protección a través del procedimiento de tutela laboral¹. Frente a la sentencia pronunciada sobre dicha demanda de tutela, la parte que no ha resultado vencedora en juicio tiene la posibilidad de interponer un recurso de nulidad² fundado en una o más causales de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo³. En este escenario, resulta común que la parte recurrente interponga dicho recurso, principal o subsidiariamente, por la causal consagrada en el artículo 478, letra b) del Código del Trabajo⁴, esto es, por “*infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica*”⁵. Al menos teóricamente, lo que hace la parte recurrente al interponer esta causal es reclamar un “*vicio producido en el razonamiento probatorio del tribunal*”⁶, consistente en que el juez de instancia no aplicó correctamente los parámetros de la sana crítica a la hora de valorar los elementos de prueba aportados por ella o por su contraria y que, por ende, otorgó un valor errado a dichos medios, concluyendo equivocadamente la existencia o inexistencia de uno o más hechos controvertidos⁷.

Lo cierto es que muchos recursos invocados bajo esta causal son rechazados por las cortes de apelaciones. Una de las razones de desestimación que aducen para fundar esos rechazos es que la infracción de las reglas de la sana crítica por parte del juez de letras no ha sido manifiesta, requisito que, conforme al tenor literal de la norma, resulta indispensable para que proceda exitosamente esta causal⁸. Otra razón que esgrimen es que la parte recurrente no ha especificado qué reglas de la sana crítica en particular fueron infringidas⁹, argumento que también resulta sensato, ya que cada principio tiene su contenido propio; por ende, se requiere que la parte recurrente especifique de qué modo se infringió dicho contenido¹⁰. Otro fundamento que esgrimen las cortes para desestimar la invocación de la causal del artículo 478 letra b) es que la parte recurrente la ha invocado en subsidio a la del artículo 477, lo que significa que, en realidad, ha aceptado los hechos fijados por el juez de letras¹¹.

Un motivo particularmente interesante que aducen los tribunales de alzada para rechazar los recursos de este tipo –y que suele ir entrelazado con alguna de las razones anteriores– es que el tribunal *a quo* no desestimó los medios de prueba sin explicación o razonamiento y que, por ende, lo que la parte recurrente busca, en realidad, es que el tribunal de alzada realice una valoración de los hechos distinta a aquella que hizo el juzgador, en aras de obtener una

¹ Se habla de las conductas constitutivas de acoso como conductas, eventualmente, pluriofensivas de derechos fundamentales, como el derecho a la integridad física y/o psíquica, el derecho a la honra o el derecho a la privacidad. Al respecto, URRUTIKOETCHEA (2014), p. 52; UGARTE (2018), p. 135; OCHOA et al. (2021), p. 116.

² HUMERES (2010), p. 188.

³ AZÓCAR (2020), pp. 753-756.

⁴ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2059-2024, de 22 de noviembre de 2024; Corte de Apelaciones de Chillán, Rol N° 261-2024, de 21 de noviembre de 2024; Corte de Apelaciones de Talca, Rol N° 343-2024, de 25 de noviembre de 2024; Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol N° 332-2024, de 24 de diciembre de 2024; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2019-2024, de 26 de diciembre de 2024; Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 433-2024, de 26 de diciembre de 2024; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 688-2024, de 27 de diciembre de 2024; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2935-2024, de 27 de diciembre de 2024; Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N° 381-2024, de 27 de diciembre de 2024; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2622-2024, de 26 de diciembre de 2024; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2209-2024, de 2 de enero de 2025; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 4215-2023, de 30 de diciembre de 2024; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2161-2024, de 3 de enero de 2025; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 3019-2024, de 3 de enero de 2025; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2624-2024, de 3 de enero de 2025; Corte de Apelaciones de Talca, Rol N° 11-2024, de 10 de enero de 2025.

⁵ Código del Trabajo, artículo 478, letra b).

⁶ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 3019-2024, de 3 de enero de 2025, c. 7°.

⁷ PALOMO (2024), p. 110.

⁸ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2209-2024, de 2 de enero de 2025, c. 13°. En un sentido similar, Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 428-2024, de 20 de febrero de 2025, c. 5°.

⁹ Corte de Apelaciones de Talca, Rol N° 343-2024, de 25 de noviembre de 2024, c. 3°; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2935-2024, de 27 de diciembre de 2024, c. 3°; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 3157-2024, de 19 de febrero de 2025, c. 23°.

¹⁰ Corte de Apelaciones de Chillán, Rol N° 261-2024, de 21 de noviembre de 2024, c. 4° y 5°.

¹¹ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2019-2024, de 26 de diciembre de 2024, c. 19°.

conclusión favorable a sus pretensiones¹². Las cortes recuerdan que las reglas de la sana crítica no se enfocan tanto en la conclusión misma, favorable o desfavorable a una de las partes, sino en el razonamiento que preside dicha decisión¹³.

Tal fue el caso de una ex trabajadora del Hospital de la Universidad de Chile, que dedujo una demanda de tutela de derechos fundamentales por acoso laboral en contra de dicho establecimiento. El juez de letras del trabajo rechazó su demanda y la actora interpuso recurso de nulidad, entre otros motivos, por la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. Alegó que el juez de instancia había infringido los principios de la lógica, particularmente, el principio de no contradicción y el de razón suficiente, al desestimar el siguiente hecho indiciario: el origen laboral de su enfermedad que había sido reconocido por la Superintendencia de Seguridad Social.

La Corte de Apelaciones de Santiago consideró que no correspondía acoger el recurso por dicha causal, ya que se observaba que el juez de letras sí había analizado toda la prueba rendida y dado los argumentos del caso. Por ende, a juicio de dicha corte, lo que pretendía, en realidad, la recurrente, era *“que esta Corte realice una nueva revisión de los elementos probatorios, lo que no resulta atendible”*¹⁴. Esta razón de desestimación lleva a formular la siguiente pregunta: frente a una sentencia pronunciada sobre una demanda de tutela laboral de derechos fundamentales por acoso laboral, ¿cuándo procede invocar, realmente, la causal de la letra b) del artículo 478? La respuesta exige, primeramente, comprender qué es la sana crítica. Ello permitirá determinar qué cuestiones, en una tutela laboral por acoso, son fácticas, susceptibles de valoración al alero de sus parámetros. En este análisis, se comprenderá que algunas cuestiones en el acoso laboral, más que temas de valoración probatoria o razonamiento presuntivo de hechos, constituyen asuntos de calificación jurídica.

2. Generalidades sobre la sana crítica y sus parámetros

La sana crítica traslada la labor de valoración de los medios de prueba desde el legislador (lógica propia del sistema de prueba legal tasada) hacia el juzgador¹⁵ con el fin de favorecer la determinación verdadera de los hechos. Ello, en base a criterios racionales y objetivos que instan al juez a realizar un completo y adecuado juicio sobre toda la prueba aportada por las partes¹⁶. Se estructura en base a parámetros racionales cuya función principal es lograr que el juez conozca adecuadamente los hechos alegados por las partes en el juicio¹⁷ para arribar a una decisión justa¹⁸. Los factores que componen este sistema son: i) las reglas de la lógica, particularmente, los principios de la lógica clásica –identidad, no contradicción y tercero excluido¹⁹– y el principio de razón suficiente²⁰; ii) los conocimientos científicamente afianzados; y iii) las reglas experienciales o máximas de la experiencia²¹.

Las reglas de la lógica, más que proveer conocimiento, están al servicio de éste, ya que demarcan el adecuado ejercicio del razonamiento, definiendo la forma correcta de pensar y de

¹² Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol N° 332-204, de 24 de diciembre de 2024, c. 2º; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2019-2024, de 26 de diciembre de 2024, c. 19º; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 4215-2023, de 27 de diciembre de 2024, c. 3º; Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol N° 373-2024, de 3 de enero de 2025, c. 7º y 8º; Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 739-2024, de 25 de marzo de 2025, c. 8º; Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol N° 720-2024, de 26 de marzo de 2025, c. 14º.

¹³ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 224-2024, de 19 de febrero de 2025, c. 17º.

¹⁴ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2622-2023, de 26 de diciembre de 2024, c. 9º. En un sentido similar: Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 433-2024, de 26 de diciembre de 2024, c. 3º.

¹⁵ TARUFFO (2011), p. 22.

¹⁶ MATURANA (2014), pp. 27 y 107. En el mismo sentido, FERRER (2009), p. 45.

¹⁷ Al respecto, COUTURE (2010), p. 244.

¹⁸ HUNTER (2015), p. 209.

¹⁹ BUSTAMANTE (2008), pp. 25-28.

²⁰ MATURANA (2014), p. 247.

²¹ Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 234-204, de 9 de diciembre de 2024, c. 2º; Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N° 384-2024, 10 de diciembre de 2024, c. 10º.

usar el lenguaje de acuerdo a las circunstancias²². Al ser objetivas, inmutables y universales, se esgrimen como el parámetro de mayor jerarquía²³.

La primera de ellas es el principio de identidad, que se encuentra referido al ser: “A = A. O sea: si A es, A no puede no ser, al mismo tiempo y dentro de la misma relación”²⁴. La segunda es el principio de no contradicción, que se refiere a los atributos de ese ser. Si se afirma que un ser tiene ciertos atributos, no puede afirmarse, al mismo tiempo y en la misma relación, que no los tiene: “si {A es x [x es el atributo de A]} → {A no es no-x}; o sea, es imposible que un atributo pertenezca y no pertenezca al mismo sujeto [al mismo tiempo y en la misma relación]”²⁵. La tercera es el principio del tercero excluido, que alude a que, si de A solo puede decirse, o que es x o que no lo es, y nada más, no puede ser verdadero un tercer juicio que se encuentre entre medio de los recién dichos²⁶.

Saliendo de la lógica clásica, nos encontramos con el principio de razón suficiente, que requiere la motivación mínima indispensable para que sea posible considerar un juicio como verdadero (adecuado a la realidad)²⁷. En el proceso judicial el principio de razón suficiente es infringido cuando se carece de evidencia que permita sostener un hecho determinado o cuando existe una mejor evidencia que permite acreditar el hecho contrario o uno diverso²⁸.

A las reglas de la lógica les siguen los conocimientos científicamente afianzados. Lo propio de ellos –y que los distingue de las reglas experienciales– es el método científico²⁹. Es el método propio de la ciencia el que otorga la calidad de científico a un conocimiento y, por lo mismo, el que le confiere un mayor grado de credibilidad frente a las reglas experienciales, grado de credibilidad que raya, muchísimas veces, con la certeza³⁰. Por eso, siempre deberá ser preferido a la regla experiencial³¹.

Finalmente, se encuentran las reglas o máximas experienciales³². Ellas consisten en generalizaciones³³ de carácter empírico³⁴ que el juez construye y aplica a partir del uso juicioso del saber común³⁵ y que se inducen a partir de la observación de varios casos similares³⁶. No son estrictas, sino contingentes, es decir, varían en relación con el tiempo y el lugar³⁷. Luego, pueden ser destruidas en el caso concreto si el sentenciador se hace cargo de dicha destrucción³⁸.

Clarificadas las reglas de la sana crítica, cabe adentrarse en la tutela laboral del acoso para dirimir qué actividades del juez debiesen ser fiel reflejo del ejercicio de sus reglas y, por ende, podrían ser susceptibles de ser recurridas de nulidad por la causal de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, en caso de no serlo.

²² COLOMA Y AGÜERO (2014), p. 682.

²³ MATORANA (2014), pp. 234-235.

²⁴ MATORANA (2014), p. 241.

²⁵ BUSTAMANTE (2008), p. 27.

²⁶ BUSTAMANTE (2008), p. 28.

²⁷ MATORANA (2014), p. 250.

²⁸ A modo ejemplar, Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N° 381-2024, 27 de diciembre de 2024, c. 10°.

²⁹ GÓMEZ (2018), p. 4.

³⁰ PÉREZ (2010), p. 32.

³¹ TARUFFO (2008), p. 270.

³² MATORANA (2014), p. 182.

³³ DÖHRING (2018), p. 271.

³⁴ ARAYA (2018), p. 209.

³⁵ SANDOVAL (2023), p. 260.

³⁶ STEIN (1973), p 30. En un sentido similar, OBERG (1985), pp. 54-55.

³⁷ GONZÁLEZ (2006), p. 97.

³⁸ MATORANA (2014), p. 182.

3. Sana crítica en la dilucidación de las conductas objetivas calificables de acoso laboral

3.1. Sobre el deber del juez de aplicar correctamente los parámetros de la sana crítica para valorar la prueba de los hechos indiciarios

En toda tutela laboral, existen hechos que, sí o sí, deben ser acreditados por la parte demandante para que la regla del artículo 493 del Código del Trabajo adquiera plena eficacia. Se trata de los indicios, esto es, de aquellos hechos que, en principio, son hechos aislados, pero que, eventualmente, permitirán al juez sospechar razonablemente que la conducta vulneradora de derechos fundamentales alegada tuvo, efectivamente, lugar³⁹. Sobre los hechos aislados –que, eventualmente, podrían considerarse indiciarios de una conducta de acoso laboral– existe un deber de prueba directa para el demandante de tutela⁴⁰ (no bastan los meros dichos⁴¹). Así, por ejemplo, si un demandante de tutela alega haber sufrido acoso laboral porque su jefe le amenazó con despedirlo, obviamente tendrá que probar, antes que nada, que ocurrió la amenaza del despido. No bastan sus meros dichos para que el juez se convenza del acaecimiento de dicho hecho⁴².

Por lo mismo, a la hora de efectuar su propia labor de valoración de los medios de prueba aportados por el actor, el juez deberá aplicar las reglas de la sana crítica para determinar si dichos medios le permiten adquirir una certeza acerca del acaecimiento de dichos sucesos, tal como se lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo⁴³.

Ilustremos esta labor con el siguiente caso. Una extrabajadora de un supermercado interpuso una demanda de tutela laboral con ocasión de su despido por acoso laboral y vulneración de sus derechos a la integridad psíquica y física, a la no discriminación y a la honra. El Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta que conoció el asunto valoró los medios de prueba aportados por la extrabajadora y se convenció de la ocurrencia de varios hechos, entre los cuales, cabe destacar los siguientes: i) que la mujer se obligó a prestar servicios en el cargo de vendedora integral, hecho que fue acreditado con el respectivo contrato de trabajo y con los testimonios de su parte; ii) que efectuó una denuncia por accidente del trabajo el día 14 de febrero de 2023, hecho que probó con el respectivo documento de la denuncia; iii) que padeció una enfermedad profesional, hecho que acreditó con la respectiva resolución de calificación de enfermedad de la Mutual de Seguridad; y iv) que estuvo sometida a una extenuante carga de trabajo, hecho que acreditó con el respectivo oficio de la Mutual de Seguridad, a través de prueba confesional y testimonial⁴⁴.

Del discurso argumentativo del juez se desprenden algunas máximas de experiencia. Ellas le permitieron adquirir la certeza sobre el acaecimiento efectivo de los hechos invocados por la actora como indicios de vulneración de derechos fundamentales. Por ejemplo, al valorar la coherencia entre los dos testigos presentados por la actora –que expusieron que la actora sufría una extenuante sobrecarga– utilizó, sin decirlo, el saber común de que dos relatos consistentes otorgan mayor fiabilidad que uno solo. Y es que, claro, la experiencia nos enseña que, si estamos buscando la verdad de un hecho y varias personas lo relatan de la misma forma, es más probable

³⁹ DEBESA (2024), p. 78. Asimismo, Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, RIT T-36-2024, de 11 de diciembre de 2024, c. 7º.

⁴⁰ 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-413-2018, de 8 de marzo de 2019, c. 6º; 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-276-2024, de 26 de diciembre de 2024, c. 8º.

⁴¹ Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-58-2019, de 15 de noviembre de 2019, c. 8º y 9º; Juzgado de Letras de Cañete, RIT T-2-2020, de 14 de diciembre de 2020, c. 8º; Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, RIT T-19-2020, de 15 de marzo de 2021, c. 11º.

⁴² 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-2478-2023, de 6 de enero de 2025, c. 10º; 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-2766-2023, de 21 de enero de 2025, c. 8º.

⁴³ Expresa dicho precepto legal: “*El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador*”. Código del Trabajo, de 2003, artículo 456.

⁴⁴ Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT T-465-2023, de 11 de diciembre de 2024.

que dicho hecho haya ocurrido de la forma que ambos relatan, sin perjuicio de que esa regla pueda ser destruida en el caso concreto (por ejemplo, porque comprobemos que los testigos mintieron). Más adelante, el juez acudió, expresamente, al siguiente saber común: que “*los supermercados registran gran afluencia de público y existen fechas en que la concurrencia del público es mayor, por lo que la existencia de solo dos personas trabajando en un área como la de Electro, que requiere de la atención del personal del supermercado no será suficiente, lo que trae como consecuencia que los trabajadores se verán impedidos de ir al baño y de hacer uso de su horario de colación*”⁴⁵. Esta máxima, aplicada a los testimonios y al oficio de la mutualidad, le permitió deducir el hecho de que la trabajadora había sido sometida a una carga extenuante de trabajo.

En definitiva, los indicios son hechos que deben ser probados directamente por el denunciante de tutela⁴⁶. Determinar si los medios de prueba aportados por la parte denunciante acreditan dichos hechos exige, de parte del juez, aplicar los parámetros de la sana crítica, tal como le establece el artículo 456 del Código del Trabajo, de forma tal que se evite que el juez lleve a cabo actuaciones arbitrarias⁴⁷.

De esto se deduce que si el juez infringe manifiestamente estas reglas, cabrá interponer el recurso de nulidad por la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo⁴⁸, ya que, tal como se dijo en páginas anteriores, esta causal opera cuando, al valorar los medios de prueba aportados por cualquiera de las partes, el juez les otorga un valor errado, concluyendo equivocadamente la existencia o inexistencia de uno o más hechos controvertidos⁴⁹. Así, por ejemplo, en el caso de la ex trabajadora, si el juez de letras hubiese concluido que, a pesar de la resolución de calificación de enfermedad de la Mutual de Seguridad (medio de prueba), no existió enfermedad profesional (hecho) o que, a pesar del oficio de la Mutual de Seguridad, de la prueba confesional y testimonial (medios de prueba), no hubo sobrecarga de trabajo (hecho), la ex trabajadora habría podido cuestionar dicha conclusión por la causal del artículo 478 letra b). Y es que, no cabría duda de que habría habido una infracción manifiesta a las normas de la sana crítica, particularmente, al principio de razón suficiente, por haber concluido un hecho en contravención a la evidencia

3.2. Sobre la sospecha fundada de la conducta objetiva de agresión u hostigamiento: razonamiento presuntivo a la luz de la sana crítica

No olvidemos que, en toda tutela laboral, además de los hechos indiciarios, se encuentra el hecho principal, que no es otro que la conducta lesiva de derechos fundamentales. Se trata de un hecho difícil de acreditar mediante prueba directa⁵⁰, pero que puede presumirse a partir de los hechos secundarios probados por la parte demandante. El juez debe determinar si éstos pueden considerarse indicios suficientes de dicha conducta, es decir, si le permiten, no solo sospecharla, sino convencerse de que lo más probable es que haya ocurrido⁵¹; de ahí que pueda entenderse presumible⁵².

Trasladándonos a la tutela laboral de derechos fundamentales por acoso laboral, para determinar correctamente cuál es el hecho cuya ocurrencia podría presumirse a partir de los indicios, resulta necesario acudir a la letra b) del artículo 2 del Código del Trabajo, que define el acoso laboral de la siguiente forma: “*toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga*

⁴⁵ Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT T-465-2023, de 11 de diciembre de 2024, c. 17°.

⁴⁶ GAMA (2019), p. 122.

⁴⁷ CONTRERAS (2011), pp. 270-272.

⁴⁸ Al respecto, Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2161-2024, de 3 de enero de 2025.

⁴⁹ Al respecto, PALOMO et al. (2022), pp. 140-141.

⁵⁰ CAVAS (2004), p. 344; UGARTE (2018), p. 67.

⁵¹ DEBESA (2024), pp. 133-136.

⁵² AGUILÓ (2017), pp. 101-104; PINO (2019), p. 114.

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”⁵³.

De esta definición jurídica se desprende que la conducta objetiva de acoso laboral es la agresión o el hostigamiento. La agresión consiste en una embestida o ataque en la que el sujeto activo tiene una intención de hacer daño, cuestión que para la víctima puede ser, si no imposible, muy difícil de acreditar⁵⁴. Hostigar, por su parte, se define como “*molestar a alguien o burlarse de él insistentemente*”⁵⁵. El acto de molestar, de por sí, lleva implícito un resultado, que es, como mínimo el fastidio⁵⁶. La burla, por su parte, se define como la “*acción, ademán o palabras con que se procura poner en ridículo a alguien o algo; acción de engañar*”⁵⁷. Estas definiciones son bastantes amplias. De ellas se desprende que las conductas agredir u hostigar pueden revestir carices diversos y encontrarse veladas en otras conductas aparentemente neutras o legítimas⁵⁸. Por eso la prueba directa, más que recaer sobre dichas conductas, recae sobre hechos secundarios. Ellos deben ser capaces de generar en el juzgador la sospecha fundada de que existió una agresión o un hostigamiento⁵⁹. Esto será posible gracias a la aplicación de las reglas de la sana crítica, particularmente, a las máximas experienciales⁶⁰.

Volvamos al caso de la ex trabajadora de supermercado. Ella probó la enfermedad profesional y la sobrecarga, hechos que, aislados, podrían no decirnos nada. No obstante, unidos, sí lo hacen. Y es que, en primer lugar, constituye una máxima experiencia que todas las personas humanas tienen una capacidad limitada de trabajo. Luego, si se las sobrecarga, colapsan y, en consecuencia, enferman⁶¹. En este sentido, el juez pudo concluir que la enfermedad se debía a la sobrecarga de trabajo. Si hubiese errado absurdamente en la aplicación de este saber, podría haberse interpuesto el recurso de nulidad por la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, porque la sana crítica opera, no solo en la apreciación directa de los medios de prueba, sino en la valoración de los hechos que han resultado acreditados por dichos medios. Solo la aplicación de sus parámetros le permite al juez deducir el hecho principal a partir de los hechos probados directamente⁶².

Una infracción manifiesta a la sana crítica podría observarse en el siguiente caso: un ex trabajador de una constructora alegó ante el Juzgado de Letras de Osorno la vulneración de su derecho a la integridad física y psíquica por maltrato y sobrecarga laboral, esto último por el no otorgamiento de descansos. En la causa, el demandante logró probar: i) que no se le otorgó el descanso de colación; y ii) que se excedió reiteradamente la jornada pactada. Estos dos hechos los acreditó a través de una fiscalización de la Inspección del Trabajo, órgano que constató que la empresa constructora no otorgó descansos de colación y que sobrepasó reiteradamente la jornada pactada, lo que provocó una sobrecarga de trabajo. Adicionalmente, el denunciante acreditó el padecimiento de una enfermedad cuyo diagnóstico fue “*trastorno mixto de salud mental y cefalea tensional rebelde al tratamiento, en contexto de sobrecarga y posible hostigamiento laboral*”⁶³. El diagnóstico de la enfermedad arrojó, entonces, como causa la sobrecarga.

Ahora, a juicio del juez de letras, dado que la enfermedad fue calificada de origen común, no podía concluirse que la misma se hubiese debido, efectivamente, a la sobrecarga laboral. En ese sentido, expresó que “*respecto del indicio descrito en la demanda como ‘sobrecarga laboral constatada por la Inspección del Trabajo de Osorno mediante fiscalización N° 677, no otorgando*

⁵³ Código del Trabajo, de 2003, artículo 2, letra b).

⁵⁴ Sobre las dificultades asociadas a la prueba del dolo, consúltense con provecho a RAGUÉS I VALLES (2004), pp. 16-19.

⁵⁵ Real Academia Española, segunda acepción.

⁵⁶ “*Causar fastidio o molestar a otro*”. Real Academia Española, primera acepción.

⁵⁷ Real Academia Española, primera y tercera acepción.

⁵⁸ 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-736-2023, de 4 de enero de 2024; Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT O-311-2023, de 18 de abril de 2024. Asimismo, LANATA (2018), pp. 286-287. También, VIDAL (2006), pp. 9-10.

⁵⁹ 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-311-2024, de 20 de enero de 2025, c. 8º.

⁶⁰ FERNÁNFEZ (2021), p. 786; MUFFATO (2021), p. 3.

⁶¹ No por nada se establece el descanso como derecho irrenunciable. Al respecto, URZÚA (2020), p. 109. Asimismo, 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-957-2018, de 2 de abril de 2019, c. 17º.

⁶² Al respecto, BENFELD (2018), p. 167.

⁶³ Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, RIT T-1-2024, de 8 de enero de 2025.

*descansos para colación y excediendo reiteradamente la jornada pactada' y 'multas cursadas a la demandada por graves incumplimientos constatados', como se ha reflexionado precedentemente no es posible vincular el padecimiento de la demandante, esto es la afectación a su salud física y/o psíquica a una causa de origen laboral, achacando al empleador una vulneración de derechos fundamentales"*⁶⁴. No resulta del todo acertada esta conclusión del juzgador, ya que, tal como se señaló anteriormente, constituye un saber común que la sobrecarga de trabajo causa cuadros de enfermedades mentales. Adicionalmente, constituye otro saber común que las personas prefieren atenderse con sus médicos de confianza⁶⁵ y que, en ese sentido, perfectamente podrían priorizar esa relación por sobre el sistema de salud (enfermedad común v/s enfermedad profesional). Si a esto se agrega que el médico diagnosticó, efectivamente, la enfermedad por sobrecarga, ¿por qué habría de desechar tan pronto ese hecho el juez? La sobrecarga laboral resultó acreditada, así como la enfermedad por sobrecarga. Luego, cabía sospechar con fundamento que la sobrecarga laboral fue causante –al menos, una de las causantes– de la enfermedad mental.

Ahora, no basta con vincular temporal o causalmente los hechos aislados. Ellos deben ser capaces de generar en el juez la sospecha fundada de otro hecho, que es la conducta de agresión u hostigamiento⁶⁶. Para eso, debe existir una máxima que permita conectar el hecho aislado a la conducta de agresión u hostigamiento.

En el caso de la ex trabajadora de supermercado –y, a mi juicio, también en el del ex trabajador de la constructora– esa máxima sí existía. Y es que, constituye un saber común que una forma de agreder u hostigar a las personas es sobrecargándolas de trabajo⁶⁷. En este sentido, ambos juzgadores podían sospechar fundadamente que la sobrecarga, debidamente acreditada por cada demandante, escondía otro hecho, que era la conducta de agresión u hostigamiento.

En definitiva, las reglas de la sana crítica permiten al juez, en primer lugar, adquirir la certeza sobre la ocurrencia de ciertos hechos aislados. Pero, además, le permiten vincular dichos hechos entre sí y determinar si le permiten sospechar fundadamente la conducta objetiva de agresión u hostigamiento. En este sentido, puede afirmarse que la sana crítica no opera solamente sobre los medios de prueba (sobre la prueba misma) sino, también, sobre los hechos aislados comprobados por dichos medios, permitiendo al juez deducir la ocurrencia de la conducta de agresión o del hostigamiento⁶⁸.

4. La naturaleza jurídica de acoso laboral: ¿cuestión fáctica o de calificación jurídica?

Presumida la conducta de agresión u hostigamiento a la luz de la sana crítica, jurídicamente no se acaba la tarea para el juez. Éste debe determinar si dicha presumible conducta es susceptible de encasillarse en la definición legal entregada por la letra b) del artículo 2 del Código del Trabajo. Ahora, ¿es esta una actividad de determinación de hechos?

La respuesta, a mi juicio, es negativa. Recuérdese que determinar si una conducta se encasilla dentro de una definición legal constituye, más bien, una actividad de identificación de naturaleza jurídica. Tal como expresa Astudillo, la calificación jurídica propiamente tal "*identifica la naturaleza jurídica de los hechos probados [y, podríamos agregar, presumibles a partir de los directamente probados], esto es, la definición de su esencia y propiedades características, actividad que tendrá que ejecutarse conforme a la relación o correspondencia que puedan tener esos hechos con la previsión legal respectiva*"⁶⁹.

⁶⁴ Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, RIT T-1-2024, de 8 de enero de 2025, c. 6°.

⁶⁵ Sobre esta relación, LAZZARO-SALAZAR Y PUJOL-COLS (2022).

⁶⁶ Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, RIT T-11-2021, de 8 de octubre de 2021; RIT Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, RIT T-55-2022, de 18 de abril de 2023; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT T-247-2022, de 2 de enero de 2024.

⁶⁷ Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, RIT T-11-2021, de 8 de octubre de 2021; Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, RIT T-55-2022, de 18 de abril de 2023; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT T-247-2022, de 2 de enero de 2024.

⁶⁸ Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N° 395-2024, de 3 de enero de 2025, c. 10°. En un sentido similar: Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 4215-2023, de 27 de diciembre de 2024, c. 9°; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2500-2024, 10 de enero de 2025, c. 4°.

⁶⁹ ASTUDILLO (2023), pp. 148-149.

Luego, determinar si una presumible agresión u hostigamiento constituye acoso laboral también es una actividad de calificación jurídica, ya que exige que el juez dirima si la presumible conducta agresiva u hostigadora cabe dentro de la definición legal del artículo 2, letra b) del Código del Trabajo de acuerdo a los requisitos establecidos en dicho precepto. Por lo mismo, es susceptible de ser revisada por la vía de la letra c) del mismo precepto legal, que establece que procede el recurso de nulidad “cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”⁷⁰, causal que constituye una particular concreción del artículo 477⁷¹.

Ahora, lo cierto es que la distinción entre agresión u hostigamiento y acoso laboral tenía más sentido antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643. En ese entonces, era perfectamente posible presumir la conducta objetiva y que, no obstante, la misma no pudiera calificarse como acoso laboral, ya que para esto último se requería, entre otros, el elemento de la reiteración⁷², es decir, la permanencia en el tiempo⁷³. En cambio, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, de la presumible agresión u hostigamiento como hecho a la calificación de esa agresión u hostigamiento como acoso laboral hay un paso apenas visible, porque ya no se requiere acreditar reiteración alguna. Resulta, entonces, mucho más fácil encasillar la conducta objetiva dentro de la definición legal⁷⁴. Por ejemplo, si, a partir de un insulto acreditado, el juez presume una conducta de agresión verbal, no le será difícil encasillar dicha presumible agresión verbal en la definición de acoso laboral. En otras palabras, presumida la agresión o el hostigamiento (gracias a la aplicación de la sana crítica), el juez casi de manera automática calificará esa conducta como un acoso laboral, si considera que reúne todos los elementos exigidos por la letra b) del artículo 2 del Código del Trabajo⁷⁵.

En resumen, hoy por hoy, concluir indiciariamente que existió una agresión u hostigamiento es una actividad presuntiva (regida, por supuesto, por la sana crítica) que, prácticamente, va de la mano de su calificación jurídica como acoso laboral. De ahí, razonamientos como el del siguiente juzgador: “entendiendo que se considera acoso laboral cualquier conducta que implique una agresión al trabajador, en este caso las condiciones de trabajo hostiles que se manifiestan en la alta carga laboral, la ausencia de reemplazos que permitieran a la trabajadora satisfacer necesidades mínimas, como comer, descansar e ir al baño [...] permite establecer que existió el acoso laboral...”⁷⁶.

5. La gravedad del acoso laboral

5.1. No todo acoso laboral es igualmente grave

Concluir que resulta presumible la ocurrencia de una agresión u hostigamiento calificable de acoso laboral, no significa que se obtendrá una sentencia de acogida, necesariamente. Antes habrá que ver si dicha presumible agresión u hostigamiento –que, además, ha sido calificada de acoso laboral– resulta, a su vez, indiciaria de una lesión de derechos fundamentales. Ello, porque el procedimiento de tutela laboral cobra sentido en la medida en que la conducta de acoso laboral pueda vincularse con una vulneración de derechos fundamentales, de aquellos

⁷⁰ Código del Trabajo, del 2003, artículo 478, letra c).

⁷¹ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2624-2024, 3 de enero de 2025, c. 14°.

⁷² El antiguo artículo 2 del Código del Trabajo definía el acoso laboral como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados...”.

⁷³ Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, RIT T-68-2016, de 22 de febrero de 2017, c. 20°; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT T-335-2017, de 11 de abril de 2018, c. 3°; 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-745-2018, de 26 de enero de 2019, c. 9° y 10°.

⁷⁴ JIMÉNEZ (2024), p. 25.

⁷⁵ Cobran sentido afirmaciones como la que “es prácticamente imposible separar las cuestiones de hecho y de derecho como si se tratara de realidades sin relación o conexión”. HUNTER (2010), p. 213.

⁷⁶ Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT T-465-2023, de 11 de diciembre de 2024, c. 18°.

mencionados en el artículo 485 del Código del Trabajo⁷⁷. En esta línea, surge la siguiente pregunta: si el juez presume una agresión u hostigamiento a partir de los indicios probados por el demandante y califica dicha conducta como acosadora: ¿cabe presumir, automáticamente, una vulneración de derechos fundamentales? La respuesta exige marcar una diferencia entre antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 y después de ella.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 –esto es, antes del 1 de agosto de 2024– se entendía que las conductas de acoso laboral, de por sí, lesionaban la dignidad humana⁷⁸ y, por ende, vulneraban uno o más derechos fundamentales (al menos, la integridad psíquica!)⁷⁹. Ello puede explicarse por la exigencia, hasta ese entonces, del elemento de la reiteración. Sin lugar a dudas, la insistencia temporal tornaba particularmente insidiosa aquella conducta que, aislada, no revestiría entidad en términos de acoso⁸⁰. La reiteración, entonces, hacía que la conducta fuese calificable de acoso laboral, porque le otorgaba gravedad a la misma. Luego, la hacía merecedora del despido disciplinario, de acuerdo al artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo y, a su vez, la constitúa en una conducta lesiva de la dignidad humana (y, por ende, de derechos fundamentales). En esta línea, si, en el marco del proceso judicial, el juez laboral sospechaba fundadamente la conducta de agresión u hostigamiento y consideraba que era reiterada, la calificaba como acoso laboral vulnerador de derechos fundamentales, ya que, de por sí, la presumible agresión u hostigamiento habría sido grave, insidioso⁸¹.

En la sentencia de la ex trabajadora de supermercado se observa este razonamiento. El juzgador entendió que, probada indiciariamente la agresión constitutiva de acoso, podía deducirse la vulneración del derecho a la integridad psíquica: “... existió el acoso laboral denunciado que vulneró la integridad psíquica de la demandante...”⁸². En este caso, resulta razonable esta conclusión, ya que, al haber sufrido una enfermedad, la extrabajadora claramente vio afectada su integridad psíquica. Y, dado que la causa de la enfermedad fue la sobrecarga de trabajo (conducta presumiblemente agresiva), dicha afectación fue, a juicio del juez, ilegitima.

Se observa, también, esta dinámica en la sentencia del ex trabajador de la constructora. En ella, el juez laboral enlazó el acoso laboral con la vulneración de derechos al señalar que “no es posible vincular el padecimiento de la demandante, esto es la afectación a su salud física y/o psíquica a una causa de origen laboral, achacando al empleador una vulneración de derechos fundamentales”⁸³.

No obstante, lo cierto es que, tras la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, no toda presumible agresión u hostigamiento, calificable de acoso laboral, puede considerarse, a la vez, vulneradora de derechos fundamentales. Ello, porque no todo acoso laboral reviste la misma gravedad. El argumento que permite sustentar esta afirmación se encuentra en el vínculo entre la nueva letra b) del artículo 2 y el nuevo artículo 211-E del Código del Trabajo, que fueron incorporados por la citada ley.

Como es sabido, la Ley N° 21.643 introdujo un cambio no menor a la definición de acoso laboral consagrada en el artículo 2 del Código del Trabajo: dejó de exigir el elemento de la reiteración para que la conducta se entienda configurada⁸⁴. Adicionalmente, la mencionada ley

⁷⁷ GAMONAL Y GUIDI (2020), p. 34. Asimismo, Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, RIT T-146-2022, de 17 de enero de 2025, c. 11°.

⁷⁸ URRUTIKOETCHEA (2014), p. 52. Asimismo, LANATA (2018), pp. 265 y 282-283.

⁷⁹ RIVERA (2016), p. 142.

⁸⁰ HIRIGOYEN (2001), p. 19.

⁸¹ Al respecto, UGARTE (2018), p. 138.

⁸² Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT T-465-2023, de 11 de diciembre de 2024, c. 18°.

⁸³ Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, RIT T-1-2024, de 8 de enero de 2025, c. 6°.

⁸⁴ La nueva definición hace eco de la expresión “violencia y acoso” contenida en el artículo 1, N° 1, letra a) del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile y promulgado mediante Decreto 122 del Ministerio de Relaciones Exteriores: “la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. Decreto 122 del Ministerio de Relaciones Exteriores, de 2023, artículo único.

introdujo el deber de todo empleador de elaborar un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, del acoso laboral y de violencia en el trabajo y, asimismo, la obligación de establecer un procedimiento para investigar y sancionar estas conductas⁸⁵. Sobre éste, resulta clave el artículo 211-E, introducido por la ley al código del ramo. Dicho precepto expresa, en su inciso 3º, lo siguiente: “*El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe*”⁸⁶.

El artículo 211-E marca, a mi juicio, un antes y un después en el tratamiento de la sanción del acoso laboral. Y es que, a diferencia del acoso sexual –que apareja como única medida disciplinaria posible el despido–, en el acoso laboral, una vez constatada la conducta objetiva, se requiere que el investigador calibre qué tan grave fue o fueron las conductas para determinar si el sujeto activo merece el despido o, eventualmente, una sanción menor. Dicho en otras palabras, tras la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, no toda conducta constitutiva de acoso laboral reviste la gravedad suficiente para desvincular al trabajador que la realiza⁸⁷. Es cierto que la nueva letra b) del artículo 2 del Código del Trabajo abre el espectro de conductas que pueden calificarse como acosadoras laboralmente (esto, al eliminar el elemento de la reiteración), pero, a la vez, el nuevo artículo 211-E asume que no todas las conductas constitutivas de acoso laboral revisten la misma gravedad para despedir al trabajador que incurre en ellas. Si esto es así, con mayor razón puede sostenerse que no toda conducta de acoso laboral reviste la gravedad para vulnerar derechos fundamentales (como el derecho a la integridad física y/o psíquica). En otras palabras, tras la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, conducta constitutiva de acoso laboral no es sinónimo de conducta ofensiva de derechos fundamentales.

En esta línea, cabe preguntarse qué significa que una conducta acosadora sea grave. Para ello, vale asirse, antes que nada, a la Real Academia Española, que define este vocablo de las siguientes formas: “*dicho de una cosa: que pesa; grande, de mucha entidad e importancia*”⁸⁸. Cabe, también, acudir a la precisión que la misma doctrina ha hecho sobre dicho concepto a propósito de las causales de caducidad contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo (particularmente, a propósito del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato). Autores como Domínguez Montoya han entendido que “*la gravedad del incumplimiento o del comportamiento se pondera basado en la magnitud, volumen, entidad o importancia del incumplimiento en correlación con la posibilidad o imposibilidad de hacer posible la continuidad de la relación laboral, siendo el despido la única respuesta posible en cuanto sanción*”⁸⁹. Podría decirse que la gravedad constituye una cualidad del acoso referida a su entidad o relevancia que debe ser evaluada, caso a caso, por el investigador (empleador o inspector del trabajo) y, en último término, por el juez laboral, y que atiende a criterios como: la intensidad de la o las conductas, esto es, el grado de fuerza o vehemencia de las mismas⁹⁰; la reiteración o permanencia de la o las conductas en el tiempo⁹¹; la cantidad de conductas, sean de acción u omisión⁹²; la experiencia sobre el nivel de afectación o perjuicio que puede aparejar una conducta; entre otros. Esta última resulta particularmente ilustrativa, ya que indica qué conductas, en la realidad, se entiende que dañan la dignidad humana⁹³. Por ejemplo, hoy por hoy, una sola burla sí podría calificarse de acoso laboral, pero es bastante cuestionable señalar que, aislada a cualquier otra conducta, sea *per se* una conducta grave, merecedora del despido

⁸⁵ Revisense artículos 211-A a 211-E del Código del Trabajo. Asimismo, revisese el Decreto 21 del Ministerio del Trabajo y Presión Social, de 2024.

⁸⁶ Código del Trabajo, artículo 211-E.

⁸⁷ Antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 –y, por ende, del artículo 211-E del Código del Trabajo– autores como Domínguez Montoya sostienen que no es posible imponer una sanción más leve que el despido disciplinario a una persona trabajadora que acosa laboralmente. Al respecto, DOMÍNGUEZ (2021), pp. 446-448.

⁸⁸ Real Academia Española, primera y segunda acepción.

⁸⁹ DOMÍNGUEZ (2021), p. 148. En el mismo sentido, MUNITA (2014), p. 66.

⁹⁰ A modo ejemplar, 1º Juzgado de Letras de Quillota, RIT T-7-2024, de 21 de enero de 2025, c. 11º.

⁹¹ A modo ejemplar, 2º Juzgado de Letras del Trabajo de San Fernando, RIT T-13-2024, de 22 de enero de 2025, c. 8º.

⁹² A modo ejemplar, Juzgado de Letras y Garantía de Pucón, RIT T-6-2025, de 17 de enero de 2025, c. 6º.

⁹³ 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-493-2024, de 21 de enero de 2025, c. 7º.

y vulneradora de derechos fundamentales. En cambio, tratar despectivamente a un trabajador por su forma particular de hablar, sí podría resultar una agresión grave de acuerdo a las normas conductuales que rigen la sociedad⁹⁴.

Resulta especialmente ilustrativo el siguiente caso: una profesora, ex trabajadora de la Fundación San Pedro Nolasco, interpuso una acción de tutela laboral, entre otras cosas, por acoso laboral lesivo de sus derechos fundamentales. Los hechos que alegó como indiciarios, y que probó debidamente, fueron los siguientes: que fue expuesta a un arma de fuego por parte de un alumno y que, no obstante sufrir dicha exposición, el colegio no activó ningún protocolo. Tal descuido le habría afectado gravemente su salud mental. El sentenciador consideró que la omisión, aun cuando constitúa un incumplimiento de parte del empleador, no podía calificarse de grave. En dicho sentido, expresó que “no puede por este sentenciador entenderse que tales hechos importen una vulneración de sus derechos por parte del empleador, al no haberse ejercido por ninguno de sus agentes, no dirigirse particular y precisamente en su contra y, además, al no considerarse suficientemente grave una eventual omisión del empleador en cuanto adoptar medidas que pudiesen proteger de mejor forma la entidad psíquica de la profesora demandante, en relación a los hechos antes referidos”⁹⁵. De este razonamiento, se desprende que el juez, más que cuestionar la ocurrencia de la conducta que podría considerarse acosadora, cuestionó la gravedad de la misma⁹⁶.

En resumen, tras la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, muchas más conductas pueden quedar contenidas dentro del fardel de acoso laboral, pero no todas ellas podrán considerarse vulneradoras de derechos fundamentales. Ello, justamente, porque, para que lo sean, se requiere una gravedad que toca dilucidar caso a caso.

5.2. La gravedad del acoso: ¿cuestión fáctica o de calificación jurídica?

Ya se sostuvo que determinar que un acoso laboral resulta grave es atribuirle una cualidad, lo que, sin duda, implica calificarlo⁹⁷. Corresponde preguntarse, ahora, qué tipo de actividad es esa.

El siguiente caso nos permitirá responder la pregunta. Se trata de un trabajador de la empresa de alimentos Ideal S.A. que, ante una corrección de su superior, escupió sobre el alimento que manipulaba. La empresa, constatado el hecho, despidió al trabajador por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, ante dicha medida, el ex trabajador interpuso demanda por despido injustificado. El 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, no obstante adquirir la certeza de que cayó la saliva o flema en el producto, condenó a la empresa por despido como injustificado, ya que, a su parecer, el incumplimiento no había sido grave⁹⁸.

La empresa demandada recurrió de nulidad y, en sentencia de fecha 20 de noviembre de 2020, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió el recurso y revocó la sentencia de instancia. La razón principal fue que consideró que dicho incumplimiento sí debía haber sido calificado como grave. Así, pues, sostuvo que “ese gesto -en concepto de esta Corte- teniendo especialmente presente la naturaleza de los servicios que presta la empresa en que se desempeñaba el actor, esto es elaboración de distintos productos alimenticios destinados al consumo de personas indeterminadas de la población, denota una clara falta de higiene, cuidado y de respeto a los eventuales usuarios de esos productos, por lo que al haberse demostrado en el juicio esa circunstancia, y el contexto en que se produjo, merecía calificar ese incumplimiento contractual como grave...”⁹⁹.

⁹⁴ 1º Juzgado de Letras de Quillota, RIT T-7-2024, de 21 de enero de 2025, c. 11°.

⁹⁵ 1º Juzgado de Letras de Quillota, RIT T-12-2024, de 21 de enero de 2025, c. 9°.

⁹⁶ En un sentido similar, Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT T-255-2024, de 14 de enero de 2025, c. 9°.

⁹⁷ La Real Academia Española define calificar como “apreciar o determinar las cualidades o circunstancias de alguien o de algo” (primera acepción).

⁹⁸ 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-4774-2019, de 27 de enero de 2020.

⁹⁹ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 544-2020, de 20 de noviembre de 2020, c. 3°.

Esta sentencia pone de manifiesto que analizar la gravedad de una conducta –en lo que nos interesa, la gravedad de la conducta objetiva de acoso laboral– no constituye, ni una actividad de determinación de hechos, ni una actividad de calificación propiamente tal, sino, más bien, de calificación jurídica de valoración¹⁰⁰. Ello, porque no está orientada, ni a determinar si la conducta ocurrió o no ocurrió, ni a calificar su naturaleza jurídica, sino a evaluar su envergadura, relevancia o trascendencia, cuestión que exige al juez ponderar factores que no necesariamente pueden anticiparse¹⁰¹. Al ser esta labor una actividad de calificación que la realiza en último término el juez laboral, también es susceptible de revisión vía recurso de nulidad por la de la letra c).

Cabe finalizar apuntalando lo siguiente: no toda presumible agresión u hostigamiento grave es sinónimo de sentencia de acogida. Ello, porque no olvidemos que el artículo 493 del Código del Trabajo establece una inversión potencial de la carga material de la prueba¹⁰², al señalar que, “cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de una vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”¹⁰³.

La segunda parte de este precepto es clave para definir la acogida o el rechazo de la sentencia. Si el juez sospecha fundadamente la ocurrencia de una agresión u hostigamiento grave y, por ende, califica dicha presumible conducta como gravemente acosadora, no se encuentra facultado, aún, para sentenciar que ocurrió una vulneración de derechos fundamentales. Antes debe analizar los medios de prueba del demandado con el fin de determinar: si el empleador aportó algún contraíndicio de la agresión u hostigamiento¹⁰⁴, actividad que le exigirá la aplicación de las reglas de la sana crítica; si aportó otro elemento que desbarate la gravedad de la conducta, actividad de calificación jurídica; o si fue capaz de acreditar que su medida fue justificada o proporcionada, a pesar de la gravedad del presumible acoso, actividad de calificación jurídica. En cualquiera de estas posibilidades, deberá rechazar la demanda de tutela laboral¹⁰⁵.

6. Conclusiones

En un juicio de tutela laboral por acoso laboral, la labor del juez debe discurrir, ordenadamente, por los siguientes derroteros: en primer lugar, deberá analizar la prueba del demandante. De dicho análisis, podrá concluir: i) que los hechos secundarios –los alegados “indicios” de acoso laboral por la parte demandante– fueron probados; o ii) que no fueron acreditados (meros dichos). Concluir una u otra cuestión, sin duda, le exigirá la aplicación de las reglas de la sana crítica, de acuerdo al artículo 456 del Código del Trabajo. De no aplicarse manifiestamente bien éstas, cabrá recurrir de nulidad de acuerdo a la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. Probados los hechos indiciarios, el tribunal deberá determinar: i) si ellos configuran indicios suficientes de una conducta de agresión u hostigamiento; o ii) si no configuran indicios suficientes de dicha conducta. Ello también le exigirá la aplicación de las reglas de la sana crítica, ya no sobre la prueba misma, sino sobre los hechos que fueron acreditados mediante dicha prueba. En este sentido, podrá recurrirse de nulidad de acuerdo a la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, si no se aplican manifiestamente bien dichas reglas en esta actividad.

Si el juez concluye que existen indicios suficientes de la conducta de agresión u hostigamiento, podrá, a su vez, calificar jurídicamente dicha conducta –de forma prácticamente automática– como acoso laboral. No obstante, deberá dirimir, adicionalmente, si es grave o no, para efectos de concluir una vulneración de derechos fundamentales. La determinación de la

¹⁰⁰ ASTUDILLO (2023), p. 148.

¹⁰¹ TARUFFO (2005), p. 14.

¹⁰² Al respecto, FERRADA Y WALTER (2024), pp. 143-144.

¹⁰³ Código del Trabajo, de 2003, artículo 493.

¹⁰⁴ GAMONAL Y GUIDI (2015), p. 145.

¹⁰⁵ 1º Juzgado de Letras de San Carlos, RIT T-3-2023, de 21 de enero de 2025, c. 8°.

gravedad constituye una actividad de calificación jurídica de valoración, susceptible de ser recurrida mediante la causal del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo. Si el juzgador concluye que la conducta de acoso es grave, resulta razonable que concluya, a su vez, la vulneración de derechos fundamentales. Ahora, no por eso acogerá inmediatamente la demanda. Deberá dirigirse, antes, a la prueba aportada por el empleador, de cuyo análisis podrá, eventualmente, concluir: i) que no existió conducta de agresión u hostigamiento (actividad que le exige la apreciación de la prueba conforme a la sana crítica); ii) que dicha conducta no fue grave y que, por ende, no resultó lesiva de derechos fundamentales (actividad de calificación jurídica); o iii) que, sin aportarse contraindicios de la presumible conducta objetiva calificada de acoso laboral, ni otros elementos que desbaraten su gravedad, el empleador ha probado la adopción de medidas justificadas y proporcionadas y que, por ende, no existió lesión de derechos fundamentales (actividad, también, de calificación jurídica). En cualquiera de las tres posibilidades, el juez deberá rechazar la demanda.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

AGUILÓ REGLA, JOSEPH (2017): “Las presunciones hominis y las inferencias probatorias”, en: Revista de la Facultad de Derecho PUCP (Nº 79), pp. 99-110. Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/19317> [visitado el 28 de abril de 2024].

ARAYA NOVOA, MARCELA PAZ (2018): Recurso de nulidad penal y control racional de la prueba. De la epistemología a la praxis (Santiago de Chile, Librotecnia,).

ASTUDILLO CONTRERAS, OMAR (2023): El recurso de nulidad laboral. Algunas consideraciones técnicas, 2^a edición (Santiago de Chile, Thomson Reuters).

AZÓCAR SIMONET, RODRIGO (2020): “El Derecho Procesal Laboral: Recursos”, en: Palomo Vélez, Rodrigo (Dir.), GPS Laboral. Guía profesional (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 739-764.

BENFELD ESCOBAR, JOHANN S. (2018): “Sobre el carácter normativo y tendencialmente vinculante de las reglas de la sana crítica en la ponderación de la prueba judicial”, en: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (Nº 50), p. 159-185. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512018000100159 [visitado el 28 de abril de 2024].

BUSTAMANTE, GUILLERMO (2008): “Los tres principios de la lógica aristotélica: ¿son del mundo o del hablar?”, en: Folios (Nº 27), pp. 24-30. Disponible en: <https://revistas.upn.edu.co/index.php/RF/issue/view/484> [visitado el 28 de abril de 2024].

CAVAS MARTÍNEZ, FAUSTINO (2004): El proceso laboral de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales (Pamplona, Aranzadi).

COLOMA CORREA, RODRIGO Y AGÜERO SAN JUAN, CLAUDIO (2014): “Lógica, ciencia y experiencia en la valoración de la prueba”, en: Revista Chilena de Derecho (Vol. 2, Nº 41), pp. 673-703. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372014000200011 [visitado el 28 de abril de 2024].

CONTRERAS, CRISTIÁN (2011): “El recurso de nulidad laboral como herramienta de control de las exigencias impuestas por la sana crítica. A propósito de la sentencia Rol 1068-2010 de la Corte de Apelaciones de Santiago”, en: Revista de Derecho Universidad Católica del Norte (Vol. 18, Nº 1), pp. 269-280. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532011000100011 [visitado el 28 de abril de 2024].

COUTURE, EDUARDO (2010): Fundamentos del Derecho Procesal Civil, 4^a edición (Montevideo, B. de F.), tomo I.

DEBESA ARREGUI, LUCÍA MARÍA (2024): La prueba indiciaria en el procedimiento de tutela laboral chileno (Valencia, Tirant Lo Blanch).

DÖHRING, ERICH (2018): La Prueba (Buenos Aires, Olejnik).

DOMÍNGUEZ MONTOYA, ÁLVARO (2021): Las causales del despido disciplinario en Chile (Santiago de Chile, Thomson Reuters).

FERRADA BÓRQUEZ, JUAN CARLOS Y WALTER DÍAZ, RODOLFO (2024): “La regla probatoria especial en la tutela de derechos fundamentales en materia laboral: ¿Alteración de la cara de la prueba o disminución o aligeramiento de estándar de prueba?, en: Urzúa Arce, Romina y Azócar Simonet, Rodrigo (Coords.), Estudio crítico de las reformas laborales en materia de derecho colectivo y derechos fundamentales. Libro en Homenaje a Francisco Javier Tapia Guerrero (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 117-147.

FERRER BELTRÁN, JORDI (2009): Prueba y verdad en el Derecho (Madrid, Marcial Pons).

GAMA LEYVA, RAYMUNDO (2019): Las presunciones en el Derecho. Entre la perplejidad y la fascinación de los juristas (Valencia, Tirant Lo Blanch).

GAMONAL CONTRERAS, SERGIO Y GUIDI MOGGIA, CATERINA (2015): Manual del contrato de trabajo, 4^a edición (Santiago de Chile, Thomson Reuters).

GAMONAL CONTRERAS, SERGIO Y GUIDI MOGGIA, CATERINA (2020): La tutela de derechos fundamentales en el Derecho del Trabajo (Santiago de Chile, DER Ediciones).

GÓMEZ TAPIA, JOSÉ LUIS (2018): “Enfoques epistemológicos de la investigación jurídica. Una aproximación al estado de la cuestión”, en: Letras Jurídicas (Nº 26), pp. 1-15. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6954736> [visitado el 28 de abril de 2024].

GONZÁLEZ CASTILLO, JOEL (2006): “La fundamentación de las sentencias y la sana crítica”, en: Revista Chilena de Derecho (Vol. 33, N° 1), pp. 93-107. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372006000100006&script=sci_arttext [visitado el 28 de abril de 2024].

HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE (2001): El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso (Traducc. Núria Pujol i Valls, Barcelona, Paidós).

HUMERES NOGUER, HÉCTOR (2010): “Los recursos de nulidad y unificación: un apunte foral”, en: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Vol. 1, N° 2), p. 187-197. Disponible en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/43044> [visitado el 28 de abril de 2024].

HUNTER AMPUERO, IVÁN (2010): “Iura novit curia en la jurisprudencia civil chilena”, en: Revista de Derecho (Vol. 23, N° 2), pp. 197-221. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502010000200010 [visitado el 28 de abril de 2024].

HUNTER AMPUERO, IVÁN (2015): “Las dificultades probatorias en el proceso civil. Tratamiento doctrinal, jurisprudencial, críticas y una propuesta”, en: Revista de Derecho Universidad Católica del Norte (Vol. 22, N° 1), pp. 209-257. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-97532015000100006&script=sci_abstract [visitado el 28 de abril de 2024].

JIMÉNEZ CEPEDA, LUIS (2024): “Acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo: la ineeficacia de las normas anteriores y los nuevos desafíos de la Ley Karín”, en: Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública (Vol. 22, N° 41), pp. 16-30. Disponible en: <https://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/610> [visitado el 28 de abril de 2024].

LANATA FUENZALIDA, GABRIELA (2018): “Vías jurídicas para obtener la reparación del daño causado a la víctima de acoso laboral en Chile”, en: *Ius et Praxis* (Vol. 29, N° 2), pp. 263-302. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122018000200263 [visitado el 28 de abril de 2024].

LAZZARO-SALAZAR, MARIANA Y PUJOL-COLS, LUCAS (2022): “Instrumentos estandarizados para medir la relación médico-paciente: una revisión sistemática de la literatura internacional e iberoamericana”, en: *Revista Médica de Chile* (Vol. 150, N° 4), p. 512-531. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872022000400512 [visitado el 28 de abril de 2024].

MATURANA BAEZA, JAVIER (2014): *Sana crítica. Un sistema de valoración racional de la prueba* (Santiago de Chile, Thomson Reuters).

MUFFATO, NICOLA (2021): “Michelle Taruffo sobre las máximas de la experiencia”, en: *Revista Derecho y Sociedad* (N° 57), pp. 1-38. Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/24744> [visitado el 28 de abril de 2024].

MUNITA LUCA, ENRIQUE (2014): “El perjuicio económico como elemento de configuración de la gravedad del despido”, en: *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Vol. 5, N° 9), pp. 63-82. Disponible en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42640> [visitado el 28 de abril de 2024].

OBERG, HÉCTOR (1985): “Las máximas de la experiencia”, en: *Revista de Derecho Universidad de Concepción* (Vol. 53, N° 178), pp. 53-58. Disponible en: https://www.revistadederecho.com/info_revista.php?id_revista=178 [visitado el 28 de abril de 2024].

OCHOA DÍA, CÉSAR; HERNÁNDEZ RAMOS, EDUARDO; GUAMÁN CHACHA, KLEBER Y PÉREZ TERUEL, KARINA (2021): “El acoso laboral”, en: *Revista Universidad y Sociedad* (Vol. 3, N° 2), pp. 113-118. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf> [visitado el 21 de julio de 2024].

PALOMO VÉLEZ, DIEGO (2024): “Recurso de nulidad”, en: Cortez Matcovich, Gonzalo; Delgado Castro, Jordi y Palomo Vélez, Diego, *Proceso laboral: recursos* (Santiago de Chile, Thomson Reuters), pp. 69-169.

PALOMO VÉLEZ, DIEGO; DELGADO CASTRO, JORDI Y CONTRERAS, CRISTIÁN (2022): “El recurso de nulidad laboral de la causal del artículo 478, literal b), del Código del Trabajo chileno: revisión de las limitantes, un diagnóstico y una mirada a soluciones”, en: *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* (Vol. 55, N° 164), pp. 133-161. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332022000200133 [visitado el 28 de abril de 2024].

PÉREZ GIL, JULIO (2010): *El conocimiento científico en el proceso civil. Ciencia y tecnología en tela de juicio* (Valencia, Tirant Lo Blanch).

PINO HERNÁNDEZ, FERNANDO (2019): “Facilitación probatoria en el procedimiento de tutela laboral”, en: *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* (Vol. 10, N° 20), pp. 79-118. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9432684> [visitado el 28 de abril de 2024].

RAGUÉS I VALLES, RAMÓN (2004): “Consideraciones sobre la prueba del dolo”, en: *Revista Estudios de la Justicia* (N° 4), 2004, pp. 13-26. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6545725> [visitado el 28 de abril de 2024].

RIVERA ALFARO, ALICEBER (2016): “El acoso laboral mobbing y sus efectos nocivos”, en: Revista de Estudios Críticos del Derecho (Vol. 12), pp. 134-169. Disponible en: <https://vlex.com.pr/vid/acoso-laboral-mobbing-efectos-745492281> [visitado el 28 de abril de 2024].

SANDOVAL ARAYA, SEBASTIÁN (2023): “El sentido común y las máximas de la experiencia”, en: Ius et Praxis (Vol. 29, N° 1), pp. 250-266. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122023000100250 [visitado el 28 de abril de 2024].

STEIN, FRIEDRICH (1973): El conocimiento privado del juez (Traducc. Andrés Oliva Santos, Pamplona, Universidad de Navarra).

TARUFFO, MICHELE (2005): “Jueces y política: de la subordinación a la dialéctica”, en: Isonomía (Nº 22), pp. 9-18. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182005000100001 [visitado el 28 de abril de 2024].

TARUFFO, MICHELE (2008): La prueba (Traducc. Laura Manríquez y Jordi Ferrer Beltrán, Madrid, Marcial Pons).

TARUFFO, MICHELE (2011): La prueba de los hechos, 4^a edición (Traducc. Jordi Ferrer Beltrán, Madrid, Trotta).

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS (2018): Derechos fundamentales, tutela y trabajo (Santiago de Chile, Thomson Reuters).

URRUTIKOETCHEA BARRUTA, MIKEL (2014): Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales (Albacete, Bomarzo).

URZÚA ARCE, ROMINA (2020): “Tiempos de trabajo, descansos y remuneraciones”, en: Palomo Vélez, Rodrigo (Dir.), GPS Laboral (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 109-194.

VIDAL CASERO, MARÍA DEL CARMEN (2006): “El mobbing en el trabajo. Su problemática”, en: Revista General Informática de Derecho (Nº 1), pp. 1-18. Disponible en: https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf [visitado el 28 de abril de 2024].

FERNÁNDEZ TOLEDO, RAÚL (2021): La prueba en el proceso laboral (Valencia, Tirant Lo Blanch).

JURISPRUDENCIA CITADA

Medel con San Francisco Investment S.A. (2017): Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua 22 de enero de 2017 (tutela), RIT T-68-2016, en: www.pjud.cl.

Viveros con Prosegur Activa Chile Servicios Ltda. (2018): Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción 11 de abril de 2018 (tutela), RIT T-335-2017, en: www.pjud.cl.

Santelices con Below the Line (2019): 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 26 de enero de 2019 (tutela), RIT T-745-2018, en: www.pjud.cl.

Pérez con Consejo de Defensa del Estado (2019): 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 8 de marzo de 2019 (tutela), RIT T-413-2018, en: www.pjud.cl.

Reservada (2019): 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 2 de abril de 2019 (tutela), RIT T-957-2018, en: www.pjud.cl.

Nachar con Vacation Rental SpA (2019): Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso 15 de noviembre de 2019 (tutela), RIT T-58-2019, en: www.pjud.cl.

Hernández con Ideal S.A. (2020): 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 27 de enero de 2020 (ordinario), RIT O-4774-2019, en: www.pjud.cl.

Hernández con Ideal S.A. (2020): Corte de Apelaciones de Santiago 20 de noviembre de 2020 (nulidad), Rol N° 544-2020, en: www.pjud.cl.

Nova con Fundación Educacional Cristo Rey (2020): Juzgado de Letras de Cañete 14 de diciembre de 2020 (tutela), RIT T-2-2020, en: www.pjud.cl.

Labarca con Servicio de Salud XI Región de Aysén (2021): Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique 15 de marzo de 2021 (tutela), RIT T-19-2020, en: www.pjud.cl.

Angulo con Pastor (2021): Juzgado de Letras del Trabajo de Calama 8 de octubre de 2021 (tutela), RIT T-11-2021, en: www.pjud.cl.

Pino con Pastelería La Abuelita S.A. (2023): Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán 18 de abril de 2023 (tutela), RIT T-55-2022, en: www.pjud.cl.

Gutiérrez con The Antofagasta British School (2024): Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta 2 de enero de 2024 (tutela), RIT T-247-2022, en: www.pjud.cl.

Bonilla con Abastible S.A. (2024): 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 4 de enero de 2024 (tutela), RIT T-736-2023, en: www.pjud.cl.

García con Wom S.A. (2024): Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique 18 de abril de 2024 (tutela), RIT O-311-2023, en: www.pjud.cl.

Reservada (2024): Corte de Apelaciones de Santiago 21 de noviembre de 2024 (nulidad), Rol N° 2059-2024, en: www.pjud.cl.

Pinilla con Colegio Divina Pastora de Yungay (2024): Corte de Apelaciones de Chillán 21 de noviembre de 2024 (nulidad), Rol N° 261-2024, en: www.pjud.cl.

Pacheco con Municipalidad de Villa Alegre (2024): Corte de Apelaciones de Talca 25 de noviembre de 2024 (nulidad), Rol N° 343-2024, en: www.pjud.cl.

Sandoval con Servicio de Salud Arauco (2024): Corte de Apelaciones de Concepción 9 de diciembre de 2024 (nulidad), Rol N° 234-2024, en: www.pjud.cl.

Fundación Creeser con Inspección Provincial del Trabajo Loa-Calama (2024): Corte de Apelaciones de Antofagasta 10 de diciembre de 2024 (nulidad), Rol N° 384-2024, en: www.pjud.cl.

Cujilan con Administradora de Supermercados Hiper Ltda (2024): Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta 11 de diciembre de 2024 (tutela), RIT T-465-2023, en: www.pjud.cl.

Fuentealba con Maxycar SpA (2024): Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia 11 de diciembre de 2024 (tutela), RIT T-36-2024, en: www.pjud.cl.

Reservada (2024): Corte de Apelaciones de Valdivia 24 de diciembre de 2024 (nulidad), Rol N° 332-204, en: www.pjud.cl.

Fernández con MG Comunicación Global Ltda. (2024): 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 26 de diciembre de 2024 (tutela), RIT T-276-2024, en: www.pjud.cl.

Bravo con Seniority Chile S.A. (2024): Corte de Apelaciones de Santiago 26 de diciembre de 2024 (nulidad), Rol N° 2019-2024, en: www.pjud.cl.

Viertel con Universidad de Chile, Hospital Clínico (2024): Corte de Apelaciones de Santiago 26 de diciembre de 2024 (nulidad), Rol N° 2622-2024, en: www.pjud.cl.

Morales con Importadora y Exportadora Hogar Cálido Ltda. (2024): Corte de Apelaciones de Concepción 26 de diciembre de 2024 (nulidad), Rol N° 433-2024, en: www.pjud.cl.

Sarras con Fisco de Chile (2024): Corte de Apelaciones de Santiago 27 de diciembre de 2024 (nulidad), Rol N° 688-2024, en: www.pjud.cl.

Parra con Fundación Integra (2024): Corte de Apelaciones de Santiago 27 de diciembre de 2024 (nulidad), Rol N° 2935-2024, en: www.pjud.cl.

Pincheira con Fisco de Chile (2024): Corte de Apelaciones de Santiago 27 de diciembre de 2024 (nulidad), Rol N° 4215-2023, en: www.pjud.cl.

Llanos con Municipalidad de Collipulli (2024): Corte de Apelaciones de Temuco 27 de diciembre de 2024 (nulidad), Rol N° 381-2024, en: www.pjud.cl.

Povea con CSLAB SpA. (2025): Corte de Apelaciones de Santiago 2 de enero de 2025 (nulidad), Rol N° 2209-2024, en: www.pjud.cl.

Oyarce con Prestadora de Servicios y Recursos Humanos Clínica Midas (2025): Corte de Apelaciones de Santiago 3 de enero de 2025 (nulidad), Rol N° 2161-2024, en: www.pjud.cl.

Martínez con Fisco de Chile (2025): Corte de Apelaciones de Santiago 3 de enero de 2025 (nulidad), Rol N° 2624-2024, en: www.pjud.cl.

Neculmán con Sociedad Productora de Eventos Anden Ltda. (2025): Corte de Apelaciones de Santiago 3 de enero de 2025 (nulidad), Rol N° 3019-2024, en: www.pjud.cl.

Reservada (2025): Corte de Apelaciones de Rancagua 3 de enero de 2025 (nulidad), Rol N° 373-2024, en: www.pjud.cl.

Osorio con Constructora Aguasan Ltda. (2025): 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 6 de enero de 2025 (tutela), RIT T-2478-2023, en: www.pjud.cl.

Díaz con Constructora MYS SpA. (2025): Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno 8 de enero de 2025 (tutela), RIT T-1-2024, en: www.pjud.cl.

Fernández con Administradora AFP Capital S.A. (2025): Corte de Apelaciones de Santiago 10 de enero de 2025 (nulidad), Rol N° 2500-2024, en: www.pjud.cl.

Toro con Red Nacional Servicios Integrales SpA. (2025): 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 21 de enero de 2025 (tutela), RIT T-2766-2023, en: www.pjud.cl.

Faúndez con Fundación Educación Nuestros Niños (2025): Corte de Apelaciones de Talca 10 de enero de 2025 (nulidad), Rol N° 11-2024, en: www.pjud.cl.

Torres con Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2025): Corte de Apelaciones de Temuco 3 de enero de 2025 (nulidad), Rol N° 395-2024, en: www.pjud.cl.

Reservada (2025): Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco 14 de enero de 2025 (tutela), RIT T-255-2024, en: www.pjud.cl.

Poblete con Chocolate Cassis Ltda. (2025): Juzgado de Letras y Garantía de Pucón 17 de enero de 2025 (tutela), RIT T-6-2025, en: www.pjud.cl.

Reservada (2024): Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt 17 de enero de 2025 (tutela), RIT T-146-2022, en: www.pjud.cl.

Ramírez con Prosurf SpA. (2025): 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 20 de enero de 2025 (tutela), RIT T-311-2024, en: www.pjud.cl.

Fernández con Administradora AFP Capital S.A. (2025): 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 21 de enero de 2025 (tutela), RIT T-493-2024, en: www.pjud.cl.

Soto con Fundación Educacional Rafael Ariztía (2025): 1º Juzgado de Letras de Quillota 21 de enero de 2025 (tutela), RIT T-7-2024, en: www.pjud.cl.

Angulo con Fundación Educacional Colegio San Pedro Nolasco (2025): 1º Juzgado de Letras de Quillota 21 de enero de 2025 (tutela), RIT T-12-2024, en: www.pjud.cl.

Paredes con Municipalidad de San Carlos (2025): 1º Juzgado de Letras de San Carlos 21 de enero de 2025 (tutela), RIT T-3-2023, en: www.pjud.cl.

Gómez con Servicio Local de Educación Pública de Colchagua (2025): 2º Juzgado de Letras del Trabajo de San Fernando 22 de enero de 2025 (nulidad), RIT T-13-2024, en: www.pjud.cl.

Reservada (2025): Corte de Apelaciones de Santiago 19 de febrero de 2025 (nulidad), Rol N° 3157-2024, en: www.pjud.cl.

Plaza con Cosam Renca (2025): Corte de Apelaciones de Santiago 19 de febrero de 2025 (nulidad), Rol N° 224-2024, en: www.pjud.cl.

Reservada (2025): Corte de Apelaciones de Concepción 20 de febrero de 2025 (nulidad), Rol N° 428-2024, en: www.pjud.cl.

Reservada (2025): Corte de Apelaciones de Concepción 25 de marzo de 2025 (nulidad), Rol N° 739-2024, en: www.pjud.cl.

Donoso con Ilustre Municipalidad de Rengo (2025): Corte de Apelaciones de Rancagua 26 de marzo de 2025 (nulidad), Rol N° 720-2024, en: www.pjud.cl.

NORMAS JURÍDICAS CITADAS

Código del Trabajo. Diario Oficial, 16 de enero de 2003.

Ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Diario Oficial, 15 de enero de 2024.

Decreto 122 del Ministerio de Relaciones Exteriores, que Promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo. Diario Oficial, 7 de octubre de 2023.

Decreto 21 del Ministerio del Trabajo y Presión Social, que Aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. Diario Oficial, 3 de julio de 2024.