

En San Miguel, a veintisiete de agosto de dos mil veinticinco.

VISTOS:

Ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, en procedimiento ordinario RIT O-25-2024, por sentencia de veintiséis de marzo de dos mil veinticinco, dictada por la jueza Sra. Clara Rojo Silva, se rechazó la demanda de desafuero en todas sus partes, interpuesta por Scotiabank Chile S.A. en contra de Patricia Modesta Uteau Vargas.

Contra el aludido fallo, el demandante, representado por el abogado Juan Pablo Arriagada Aljaro, dedujo recurso de nulidad, invocando como causal principal la contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo y, subsidiariamente, la de la letra b) del artículo 478 del mismo cuerpo legal.

La sala tramitadora de esta Corte declaró admisible el libelo y se procedió a su vista, oportunidad en que se escucharon los alegatos de los apoderados de ambos litigantes.

CON LO OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el recurrente fundamenta su recurso de nulidad en la causal principal contemplada en el **artículo 478 letra e) del Código del Trabajo**, esto es, por haber sido dictada la sentencia con omisión de los requisitos establecidos en el numeral 4 del artículo 459 del mismo cuerpo legal, por cuanto se estima que la sentencia recurrida no analizó toda la prueba rendida en el proceso.

Indica como antecedente que la demandada Patricia Uteau Vargas, en su cargo de cajera, acosó laboralmente a su compañera de trabajo Rocío Anaís Paine filo Manosalva, lo cual fue denunciado por ésta y acreditado mediante una investigación interna realizada por el banco, en la que seis testigos fueron entrevistados. La conducta acreditada constituye una falta grave y hace insostenible mantener el vínculo contractual con la denunciada, razón por la que el recurrente solicitó autorización judicial para el desafuero de Patricia Uteau, cuya demanda fue rechazada.



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

Código: XJFKBBMXXYG

Denuncia que en la sentencia no se hace referencia al contenido de las declaraciones de ciertos testigos, quienes entregan elementos opuestos a los hechos dados por establecidos en el fallo.

SEGUNDO: Que, del examen detenido de la sentencia recurrida, esta Corte constata que el tribunal a quo cumplió cabalmente con su deber de ponderar y valorar las probanzas rendidas en autos, efectuando un análisis exhaustivo de los antecedentes incorporados al proceso que estimó relevantes para demostrar su juicio, particularmente en los motivos décimo tercero, décimo sexto y décimo séptimo de la sentencia. En efecto, el Tribunal desarrolló en su sentencia un análisis detallado de la cuestión sometida a controversia, específicamente respecto de la causal en examen, ponderó la prueba y entregó pormenorizadamente las razones por las cuales arribó a su conclusión.

TERCERO: Que, en esta línea, cabe señalar que una cosa es que la conclusión a la que se arribó sea defectuosa por no haberse apreciado supuestamente toda la prueba –cuestión que en la especie no ocurrió- y otra muy distinta es que el impugnante no esté de acuerdo con el contenido de la misma, que es precisamente lo que, en concepto de esta Corte, acaece en este caso con ocasión del recurso incoado.

Que, por consiguiente, se concluye que el análisis desarrollado por el tribunal a quo satisface las exigencias contenidas en el artículo 459, numeral 4, del Código del Trabajo, no observándose infracción alguna a dicha norma, razón por la cual no procede acoger en esta parte la alegación de nulidad intentada por la parte recurrente.

CUARTO: Que, en subsidio, el recurrente invoca la causal prevista en el **artículo 478 letra b) del Código del Trabajo**, esto es, por haber sido dictada el fallo con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Expresa que la sentencia impugnada transgrede las reglas de la lógica en la valoración y apreciación de los medios probatorios rendidos en el proceso. Se alega una infracción manifiesta que se refleja en la decisión, en particular respecto del principio de “razón suficiente”. Asimismo, indica que el fallo incurre en errores



argumentativos, específicamente en falacias de premisa o afirmación falsa y en falacias de irrelevancia.

Esgrime que el principio de razón suficiente exige que toda afirmación sobre la existencia o inexistencia de un hecho esté debidamente fundada y justificada mediante un razonamiento que sustente la conclusión. La sentencia impugnada vulnera dicho principio, pues arriba a conclusiones carentes de una base lógica y probatoria suficiente.

En particular hace referencia al motivo **décimo cuarto**, donde el fallo afirma que la investigación por acoso laboral fue realizada por la abogada Ángela Leighton, del estudio que asesora al banco, y que el abogado patrocinante es Juan Pablo Arriagada, pero no explica cómo este hecho influye en la decisión. La omisión vulnera el principio de razón suficiente, al carecer de una fundamentación clara y verificable sobre la relevancia de dicha circunstancia.

Además, alude el considerando **décimo séptimo**, en que se realizan interrogantes en la sentencia relativas a una supuesta omisión del banco frente a un mal clima laboral o frente a un supuesto trato agresivo de la demandada; sin embargo, el fallo no explica cómo esta omisión conlleva una inexistencia de acoso laboral por parte de Patricia Uteau en contra de Rocío Painefilo. Asimismo, afirma que, más adelante, la Jueza afirma que la demandada tiene un trato "más duro" o "más frío" y acostumbra a hablar con un "tono de voz más fuerte", lo cual se considera "más creíble", sin una justificación clara o una explicación detallada de cuáles son los medios de prueba que le permitieron a la juez arribar a esa conclusión, más aún considerando las declaraciones de testigos que tildaron el trato de la demandada como agresivo, prepotente, etc.

En adición, explica que en los considerandos **décimo sexto y décimo octavo** la jueza incurre en, por ejemplo, una falacia de premisa falsa al sostener que el desafuero se solicita por el episodio del cheque, cuando en realidad se fundamenta en el trato de acoso laboral ejercido por la Sra. Uteau contra la Sra. Painefilo, acreditado con testigos.

Por otra parte, alega que en los **motivos séptimo y octavo** la jueza incurrió en una falacia por razón irrelevante, al considerar como importante la antigüedad y



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

Código: XJFKBBMXXYG

buenas calificaciones de la demandada, pero ello no permite descartar el acoso laboral, pues esos antecedentes no determinan la existencia o inexistencia de conductas inapropiadas.

Señala que estas infracciones han influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia impugnada, y que si se hubiera analizado correctamente la prueba incorporada al proceso se habría acogido, necesariamente, la solicitud de desafuero y se le habría autorizado a ponerle término a la relación laboral con la trabajadora Uteau, con expresa condena en costas.

Finalmente pide que se anule la sentencia y en su reemplazo se dicte otra sentencia definitiva por la cual se acoja la demanda de desafuero sindical, con expresa condena en costas. En subsidio, para el evento de que se desestime el recurso por alguna razón procesal o de forma, se solicita que en estricta sujeción a lo establecido en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo, la haga uso de sus facultades de oficio para restablecer el imperio del Derecho.

QUINTO: Que planteado así el recurso y en lo concerniente a la causal de nulidad subsidiaria predicha, se hace necesario dejar previamente asentado que el artículo 456 del Código del Trabajo prevé que: “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”, y añade que 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 sentenciado.”

La ley, como se aprecia, no entrega un concepto de lo que es la “sana crítica”, empero aporta algunos parámetros que deben tenerse en cuenta a la hora de efectuar el análisis y la correspondiente ponderación de los diversos medios probatorios legalmente incorporados al juicio.

Sin embargo, en términos generales, puede decirse que la sana crítica es un método razonado y reflexivo de analizar el material probatorio allegado al juicio, análisis que debe enmarcarse esencialmente dentro de los límites de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.



SEXTO: Que, asimismo, cabe precisar que el referido motivo de nulidad busca controlar el razonamiento probatorio contenido en la sentencia, con miras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que las razones vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos.

Para ese fin, el recurrente ha de ser capaz de demostrar el error, precisando en su impugnación cuáles hechos estarían incorrectamente fijados en el fallo y, sobre todo, la causa del mismo. Igualmente, para que prospere la causal alegada, es menester que la infracción de las normas sobre valoración de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, sea manifiesta, esto es, evidente, notoria, capaz de ser advertida a simple vista y que —por cierto— influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Además, la causal exige que en el recurso se indiquen que reglas de la sana crítica fueron infringidas y cómo —en específico— se produce esa trasgresión.

SÉPTIMO: Que, conforme al mérito de autos, la demanda de desafuero tiene su origen en la denuncia presentada por Rocío Anaís Painefilo Manosalva ante el recurrente, en la que acusa a Patricia Modesta Uteau Vargas de incurrir en una serie de malos tratos. Dichos hechos fueron objeto de una investigación interna en el banco, la que concluyó expresamente que sí se configuraron conductas constitutivas de acoso laboral.

Sin embargo, se observa que el fallo recurrido circunscribe su análisis únicamente a un episodio aislado de maltrato (cheque), omitiendo valorar la totalidad de los hechos denunciados en la demanda. Así, por ejemplo, en su motivo décimo sexto, señala en este sentido:

“Que, a mayor abundamiento, de los testigos que declaran en la investigación solo estuvo presente el día en que ocurrió el asunto del cheque Romina Fernández, tesorera de la sucursal San Bernardo, quien manifiesta que ese día se presentó a cobro el cheque por caja...”.



Que, seguidamente, se advierte que tres testigos —Lorena González, Sofía Valdez y Franyelli Tenasen—, junto con la propia declaración de la víctima Rocío Paine filo, estuvieron contestes y fueron categóricos al relatar malos tratos constantes y sistemáticos propinados por Patricia Uteau a aquélla, los cuales, por su reiteración, sistematicidad y afectación a la dignidad de la trabajadora, encuadran dentro de las conductas que configuran acoso laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo.

Sin embargo, el tribunal a quo, prescindiendo de un análisis racional, lógico y fundado de la prueba rendida conforme a los principios de la sana crítica, califica dichas conductas de manera reduccionista como simples “malos tratos”, omitiendo explicar por qué la reiteración de los hechos descritos no configura acoso laboral. Tal omisión infringe el principio de la razón suficiente y los parámetros de la sana crítica previstos en el artículo 456 del Código del Trabajo, al no ponderar de forma integral los antecedentes probatorios aportados, ni valorar adecuadamente la consistencia y concordancia de los testimonios.

Más aún, el fallo introduce un argumento inconexo, al vincular la calificación de los hechos denunciados con la supuesta inacción del empleador frente a un ambiente laboral conflictivo, así como con los buenos resultados y calificaciones laborales de la demandada, señalando en su considerando décimo octavo:

“Si la demandada, como trabajadora, no como sindicalista, tenía algún problema de trato, a entender de la demandante, debió haber hecho algo en su momento como empleadora; sin embargo, se mantuvo impasible, y ahora pretende desaforar a una trabajadora que, según su misma apreciación, está calificada de forma excelente, lo que no logra entender lógicamente esta juez.”

A este respecto, resulta atendible lo alegado por el recurrente, en cuanto a que, en los motivos séptimo y octavo, la sentenciadora infringe las reglas de la sana crítica y el principio de la razón suficiente, al otorgar valor determinante a la antigüedad y buenas calificaciones de la demandada para descartar la existencia de acoso laboral. Este razonamiento incurre en una falacia por razón irrelevante y en una vulneración a las máximas de la experiencia, pues el buen desempeño



laboral o una trayectoria intachable no constituyen prueba suficiente para excluir la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso.

La correcta aplicación de la sana crítica exige que los hechos sean valorados en función de su relación directa con la materia controvertida, considerando la prueba rendida y su coherencia interna, y no sobre la base de antecedentes ajenos a la configuración del ilícito denunciado.

En este sentido, la jueza prescindió de analizar los testimonios y antecedentes probatorios que acreditan la existencia de conductas reiteradas de hostigamiento, sustituyendo dicho examen por una valoración subjetiva e inconducente sobre la supuesta “intachabilidad” de la trabajadora. Esta omisión vulnera el deber de fundamentación racional que impone el principio de razón suficiente al concluir, sin un sustento lógico ni probatorio adecuado, que no existió acoso laboral.

Por tanto, este razonamiento demuestra que la sentencia impugnada carece de fundamentos lógicos suficientes manifiestos, en cuanto omite justificar de forma clara y coherente por qué la prueba testimonial, plena y concordante, no configura acoso laboral, y limitándose a emitir un juicio personal sin un debido análisis racional ni probatorio, infringiendo con ello los parámetros de la sana crítica, especialmente en aquella parte establecida por el ya citado artículo 456 del Código laboral: “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 sentenciado.”.

En consecuencia, y verificándose que las infracciones de las normas sobre valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, denunciadas por el recurrente, son manifiestas, es que este capítulo de nulidad será acogido.

Por estos fundamentos y lo dispuesto por los artículos 477, 478, 479 y 482 del Código del Trabajo, se declara que **se acoge** el recurso de nulidad interpuesto por el demandante Scotiabank Chile S.A., en contra de la sentencia de veintiséis de marzo de dos mil veinticinco, en la causa RIT O-25-2024, procediendo a anular el fallo ya referido del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo y, a



continuación, dictar la sentencia de remplazo que corresponde según lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo.

Regístrese y comuníquese y archívese en su oportunidad.

Redacción de la abogada Ivonne Bueno Moraga.

Rol Corte N°251-2025 Laboral

Pronunciada por la Segunda Sala de la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por el ministro señor Carlos Hidalgo Herrera, Fiscal Judicial señor Jaime Salas Astráin y abogada integrante señora Florina Bueno Moraga. No firma el ministro (s) Hidalgo, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y posterior acuerdo por haber cesado sus funciones.

SENTENCIA DE REEMPLAZO

En San Miguel, a veintisiete de agosto de dos mil veinticinco.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de remplazo.

VISTOS:

Se reproduce la sentencia de veintiséis de marzo de dos mil veinticinco, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, en los autos RIT O-25-2024, en todo lo no afectado por la declaración de nulidad precedente, con las siguientes modificaciones:

A) Se eliminan en la sentencia aludida los motivos décimo quinto, décimo sexto, décimo séptimo, décimo octavo, décimo noveno y vigésimo.

Y SE TIENE EN SU LUGAR Y, ADEMÁS, PRESENTE:

PRIMERO: Que, de acuerdo al artículo 174 del Código del Trabajo, en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160 del mismo cuerpo legal.

Que, por su parte, el artículo 160 establece que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga



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

Código: XJFKBBMXXYG

término invocando una o más de las siguientes causales: numeral 1 letra f) “Conductas de acoso laboral.” y numeral 7 “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

SEGUNDO: Que, el artículo 2° del Código del Trabajo define acoso laboral como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

TERCERO: Que, del análisis integral del mérito de la prueba testimonial, se desprende que tres testigos —Lorena González, Sofía Valdez y Franyelli Tenasen— junto con la propia declaración de la víctima Rocío Paine filo, fueron contestes, consistentes y categóricos en describir malos tratos constantes, sistemáticos y reiterados por parte de Patricia Uteau hacia la denunciante. Tales conductas, por su frecuencia, persistencia y el menoscabo evidente que provocan en la dignidad, integridad psíquica y ambiente laboral de la trabajadora, se enmarcan inequívocamente dentro de las conductas que configuran acoso laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo.

Esta conducta se ve plenamente corroborado por las conclusiones de la investigación interna llevada a cabo por el demandante, que determinó expresamente la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral.

CUARTO: Que, en virtud de lo anterior, las conductas acreditadas constituyen no solo acoso laboral, sino que, además, importan un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales asumidas por Patricia Uteau en el contrato de trabajo suscrito con el demandante el 19 de marzo de 2014. La reiteración de actos de hostigamiento hacia una compañera de trabajo quebranta de forma esencial los deberes de respeto, colaboración y buena fe que rigen toda relación laboral, generando un quiebre insalvable en el vínculo de confianza entre las partes.

En consecuencia, habiéndose acreditado que Patricia Uteau incurrió en conductas tipificadas como acoso laboral en contra de Rocío Paine filo Manosalva,



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

Código: XJFKBBMXXYG

configurando con ello un incumplimiento grave de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, la solicitud de desafuero laboral se encuentra plenamente justificada y jurídicamente procedente.

Por las reflexiones precedentes, las citas pertinentes de la sentencia reproducida y lo dispuesto especialmente en los artículos 2, 160, 174 y 478 del Código del Trabajo, se resuelve: **Se acoge** la demanda interpuesta por Scotiabank Chile S.A. en contra de Patricia Modesta Uteau Vargas, y se declara que **se autoriza su desafuero**, sin costas.

Regístrese y comuníquese y archívese en su oportunidad.

Redacción de la abogada integrante Ivonne Bueno Moraga.

Rol Corte N°251-2025 Laboral

Pronunciada por la Segunda Sala de la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por el ministro señor Carlos Hidalgo Herrera, Fiscal Judicial señor Jaime Salas Astráin y abogada integrante señora Florina Bueno Moraga. No firma el ministro (s) Hidalgo, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y posterior acuerdo por haber cesado sus funciones.



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

Código: XJFKBBMXXYG

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de San Miguel integrada por Fiscal Judicial Jaime Ivan Salas A. y Abogada Integrante Florina Ivonne Bueno M. San Miguel, veintisiete de agosto de dos mil veinticinco.

En San Miguel, a veintisiete de agosto de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



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

Código: XJFKBBMXXYG