

Concepción, veintitrés de febrero de dos mil veintidós.

Vistos:

Que don Cristóbal Silva Schultz, abogado, por su representada, Hospital Clínico Regional Guillermo Grant Benavente, demandada en los autos RIT T-378-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, recurrió de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 14 de julio de dos mil veintiuno, que acogió la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral, interpuesta por Nicolás Alexander Stephan Grandón Villalobos, en contra del Hospital Clínico Regional Guillermo Grant Benavente, al estimar que se acreditó indiciariamente que la demandada incurrió en infracción al artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política del Estado, en cuanto a la integridad psíquica, intimidad y honra del demandante, ello en relación al artículo 1° de la Carta Fundamental. Además, la sentencia recurrida de nulidad, ordenó el cese de inmediato de toda conducta vulneratoria en contra del actor, y que guarde relación con todo acto discriminatorio que implique no reconocer su identidad de género, debiendo la demandada disponer las medidas conducentes a evitar que tal conducta se realice en dependencias del Hospital. El tribunal a quo resolvió, además, que la entidad denunciada deberá ejecutar las siguientes medidas proporcionales a los hechos establecidos en la causa, tendientes a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración cometida: a.- Que la demandada deberá indemnizar al actor con la suma de \$7.000.000.- (siete millones de pesos) por concepto de daño moral; b.- Que el Director del Hospital Clínico Regional Guillermo Grant Benavente deberá extender una carta de disculpas por no haber tomado medidas para evitar la vulneración de derechos y actos discriminatorios de los que fue víctima el demandante, asumiendo el compromiso de adoptar medidas para prevenir conductas discriminatorias. Esta carta deberá ser publicada en la página web de la demandada y remitirse tanto a la jefatura de la Unidad de Abastecimiento de Insumos, como a los funcionarios de tal unidad, dentro del plazo 5 días hábiles contados desde que la sentencia se encuentre firme o ejecutoriada; c.- Que el Director del Hospital Clínico Regional Guillermo Grant Benavente así como el departamento en que trabaja el actor y los que tengan contacto con dicha área deberán recibir una capacitación de a lo menos 8 horas en derechos fundamentales, programa que deberá ser realizado por un abogado con el grado de Magíster o Doctor en Derecho, que pueda acreditar su experiencia de a lo menos 3 años en el ejercicio de la enseñanza de Identidad de Género en cualquier Universidad que forme parte del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, actividad que será supervigilada por la Inspección del Trabajo de la ciudad de Concepción. Tal curso deberá iniciarse dentro de dos meses de ejecutoriada la presente sentencia, y sin



perjuicio de ser abierto el curso para cualquier otro funcionario o funcionaria de Hospital que desee participar, y que no condenó en costas, por estimarse que las partes tenían motivo plausible para litigar y que la demandada no fue totalmente vencida.

La recurrente solicitó invalidar el fallo fundada en la causal de nulidad establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, *“cuando (...) en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales”*, estimando que se ha vulnerado la garantía constitucional del artículo 19 N°3 de la Constitución Política, que consagra el derecho a un debido proceso; en subsidio de esta primera causal, invocó la consagrada en el artículo 477, y concretamente, las normas cuya infracción denuncia son el artículo 2° del Código del Trabajo, en sus incisos 2° y 4°, los cuales definen acoso laboral y discriminación, respectivamente; y en subsidio de las anteriores, invocó la causal del artículo 478, letra e) del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el N°4 del artículo 459 del Código del Trabajo, que exige: *“El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”*; en relación con el artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal, que consagra como causal de nulidad aquel fallo dictado pronunciado *“con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”*; requiriendo a esta Corte anular el fallo impugnado, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo y rechazando la demanda de autos en todas sus partes, todo ello con costas.

Se procedió a la vista del recurso en la audiencia del 30 de noviembre de 2021, a la que asistieron los abogados de las partes.

**Con lo relacionado y considerando:**

1°.- Que la reclamante ha invocado en su recurso como motivos de nulidad del fallo, el que contempla el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, *“cuando (...) en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales”*, estimando que se ha vulnerado la garantía constitucional del artículo 19 N°3 de la Constitución Política, que consagra el derecho a un debido proceso y formuló la petición concreta ya indicada.

2°.- Funda su primer motivo de nulidad en que la sentencia se ha dictado infringiendo la garantía constitucional del artículo 19 N°3 de la Constitución Política toda vez que -sostiene- en la demanda nunca se expusieron hechos que al denunciante le valieran el calificativo de “indicios”, de acuerdo con el artículo 493 del Código del Trabajo, lo cual se hizo presente en la contestación de la demanda. Sin embargo, el tribunal, subsidiando en extremo la teoría del caso del actor, acogió la denuncia precisamente en la existencia de “indicios”.



Esto, señala la recurrente, vulneró la garantía procesal básica a un debido proceso, por cuanto de haberse expuesto en la demanda ciertos hechos como “indiciarios”, la demandada podría haberse pronunciado expresamente sobre ellos, para refutarlos y sostener que no pueden ser considerados como tales, dando las explicaciones pertinentes. Asimismo, habría adoptado un enfoque distinto en cuanto a su propia teoría del caso en la contestación, y también se habría replanteado qué prueba rendir, y qué prueba dejar de lado.

En cuanto a cómo el vicio influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, estima que, si el tribunal de la instancia no hubiese considerado los hechos como expuestos en la demanda como indicios, habría concluido que los hechos acreditados no revestían las características de discriminación, ni de acoso laboral. En consecuencia, habría fallado a favor de su parte, rechazando la demanda en todas sus partes. En razón de ello, solicita acoger el recurso de nulidad interpuesto, declarándose que la sentencia recurrida adolece de un vicio que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por lo que debe ser invalidada, y en su lugar, se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales.

3°.- Que en subsidio, alegó como causal de nulidad la consagrada en el artículo 477, esto es, cuando el fallo “*se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo*”. Concretamente, las normas cuya infracción denuncia son el artículo 2° del Código del Trabajo, en sus incisos 2° y 4°, los cuales definen acoso laboral y discriminación, respectivamente.

En cuanto a la infracción al artículo 2° inciso 4° del Código del Trabajo, la que transcribe, estima infringida esta norma, por cuanto en el caso de marras la jueza estimó que sí existía discriminación, no obstante, no haberse acreditado el requisito de tener por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

A continuación, la recurrente transcribe el Considerando 8° de la sentencia, en que se expone:

*“Que en relación a la discriminación, el artículo 2° del Código del Trabajo indica que “los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Supone la norma, que la diferencia que se alega se funde en un criterio sospechoso o prohibido al tener que*



*estar relacionada la conducta discriminatoria con criterios que aparecen como disvaliosos desde la etica social, pero la sola distinción, exclusión o preferencia sin la existencia del criterio sospechoso o prohibido no constituye un acto de discriminación prohibido por la ley.”*

En el Considerando 9°, el fallo analiza los requisitos de la discriminación, en los siguientes términos:

*“Que la discriminación, supone acreditar a lo menos indiciariamente el acto discriminatorio y cada uno de sus elementos, ya que ésta no se configura con la mera diferencia de trato laboral, sino que con la concurrencia de tres elementos necesarios y suficientes: un trato diferenciado entre iguales, que se funde en un criterio sospechoso o prohibido y que sea reprochable jurídicamente cuando no exista una justificación razonable que legitime esa diferencia. (Jose´Luis Ugarte, “El Derecho a la No Discriminación en el Trabajo”, Editorial Legal Publishing, año 2013, página 15). En suma, se debe evaluar si la diferencia de trato fundada en alguna categoría sospechosa persigue una finalidad legitima y después si la medida impuesta es razonable en cuanto a la proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida. No basta alegar la existencia de la capacidad e idoneidad del trabajador. Debe alegarse también que existe una discriminación fundada en algún motivo distinto de éstos y que no resulta razonable, es decir, alegar no sólo un trato diferenciado, sino también la existencia y concurrencia de un criterio sospechoso.”*

Sostiene la recurrente que lo recién transcrito ya da luces en cuanto a que el fallo no toma en consideración la última parte del concepto legal de discriminación consagrado en el artículo 2° del Código del Trabajo.

Agrega que en el Considerando 11°, la jueza adelanta que *“con la prueba rendida en el proceso, existen hechos que a juicio de esta sentenciadora constituirían indicios suficientes de existir una discriminación laboral en contra del actor, fundada en su identidad de género”*.

Estos hechos son explicados del siguiente modo:

*“En efecto, de los hechos que se han mencionado en autos cabe destacar a lo menos dos claros y concretos, que constituyen indicios suficientes de la existencia de un trato discriminatorio en contra del actor. El primero, acontecido en noviembre de 2019 en la hora de almuerzo en el comedor de la bodega correspondiente a la Unidad de Abastecimiento de Insumos del Hospital Guillermo Benavente Grant, a mediados de abril de 2020 en una reunión de la jefatura y personal de la unidad de bodega en que estaba presente el actor...”*

En cuanto al primer hecho que el tribunal a quo consideró como primer indicio (“la discusión de 2019”), lo que expone en el considerando 13°:



*“Que, en efecto, Katherine Letelier Espinoza en su declaración testimonial reconoce que tuvo una discusión con el actor en octubre o noviembre de 2019 en relación al estallido social; que estaban hablando de lo que significaba esto, y el demandante hizo una referencia a un comentario sobre los Carabineros, pero en mala forma y ella le dijo que no podía hablar de todos y que por favor tuviera respeto porque ella tenía familia uniformada en todas las ramas. Sin embargo, agrega la testigo, que el insistió con los comentarios ofensivos y la testigo reconoce que le dice “hay Nicole, córtala”, y el le dice “no, Nico”, y ella le contesta “ya, pero ok, si tu te llamas Nicole, cuál es el problema”, y le replica que no, que al él le gusta que le digan Nico y ella a su vez le responde que tenía que darle tiempo para acostumbrarse”. Estos dichos son muy coincidentes con la declaración jurada de Javiera Valentina Salazar lo que otorga verosimilitud al acto discriminatorio, y si bien pueden diferir en la intensidad o intencionalidad de la declaración, constituyen un indicio suficiente acerca del no reconocimiento de la identidad de género del demandante.”*

En el considerando 14° de la sentencia, se concluye:

*“Como puede apreciarse, de los dichos de los testigos de la parte demandada, ya indicados, unido a la declaración jurada de la persona que fue presentada por el demandante, puede desprenderse como indicios una conducta que puede ser calificada de discriminatoria en razón a la identidad de género y que torna verosímil la circunstancia de que el actor no estaba siendo respetado en su nombre de Nicolás, lo que hace pensar razonablemente que puede tratarse de una conducta discriminatoria en relación a esos hechos, y que además es posible presumir razonablemente que dicha conducta en general es reiterada o repetida hasta el hecho que detona esta denuncia, esto es, el ocurrido en abril de 2020.”*

En relación al segundo indicio (“la reunión de abril de 2020”), en el considerando 15°, la sentencia expone:

*“Que, en relación al segundo hecho indicado, la prueba rendida en autos también es conteste en cuanto a que hubo una situación desagradable y grave en una reunión a mediados de abril de 2020 que afectó gravemente al actor, lo que constituye otro indicio de discriminación laboral en relación a la identidad de género, sin perjuicio que pueda plantearse matices sobre la intensidad e intencionalidad de los hechos, pero que a juicio de esta sentenciadora, también constituyen indicios suficientes de la discriminación referida.”*

Después de exponer las declaraciones de los testigos, la jueza concluye en el considerando 18°:

*“Que, en relación a las declaraciones testimoniales tanto de la parte demandante como demandada, todos están contestes en que existió una reunión a mediados de abril, que en ella estaba presente el demandante, que fue tensa, que a*



MXEYFNKZ

*la mitad de ella llegaron los representantes sindicales, que Nicolás colapso y fue a refugiarse en el baño y que salió casi desmayado de él para ser retirado, lo que también es causa de su licencia posterior. Las diferencias están en la intensidad e intencionalidad de los dichos y participación de quienes estuvieron en dicha reunión, pero lo cierto es que la situación grave sufrida por el actor existió, aun cuando haya diferencias en cuanto a las razones que llevaron a esa situación. Sin embargo, esta sentenciadora estima que las declaraciones de los testigos del demandante, unida a la coincidencia en los hechos relatados por los testigos de la demandada, y la percepción de tensión y colapso que sufrió el actor, además de estar todos contestes en que Nicolás había solicitado se le identificara con ese nombre y no como Nicole, constituyen indicios suficientes de que en esa oportunidad el actor fue también discriminado por su identidad de género, lo que se reflejó en una conducta hostil y persecutoria hacia él, máxime si se toma en cuenta que según los dichos de la propia jefa Marianela Lizama, donã Katherine Letelier cuestionó directamente el que se hubiese hecho una denuncia acoso o maltrato siendo que eso no era real, que lo que había era deficiencia en la gestión, reprochándole al actor que era el único que no había hecho su trabajo, lo que da cuenta una conducta persecutoria, que unida a los demás elementos de prueba e indicios que obran en el proceso, llevan a concluir razonablemente que dichas conductas son compatibles con una discriminación laboral por razón de identidad de género”*

Argumenta en cuanto a la forma en que se produce la infracción de ley que, el artículo 2° inciso 4° del Código del Trabajo usa el vocablo “objeto”, lo que se define por la RAE como “fin o intento a que se dirige o encamina una acción u operación”. Así, si se reemplaza la palabra “objeto” en la norma, quedaría: “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en (...) que tengan por fin o intento anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. De lo anterior, queda claro que, para el artículo 2° del Código del Trabajo, sólo habría discriminación cuando las distinciones, exclusiones o preferencias tienen la finalidad de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. En otras palabras, el artículo 2° del Código del ramo exige intencionalidad en la distinción, exclusión o preferencia.

No obstante la claridad de la norma, el fallo hace completa omisión del requisito de la intencionalidad (la que estaría dada por el vocablo “objeto” en la definición), para tener por configurada la discriminación. Es más, en diversos pasajes de la sentencia, la jueza da a entender que ello no importaría, y que incluso podría haber discriminación sin intención. Así, por ejemplo, en el Considerando 13°, donde dice: *“Estos dichos son muy coincidentes con la declaración jurada de Javiera Valentina Salazar lo que otorga verosimilitud al acto discriminatorio, y si bien pueden*



*diferir en la intensidad o intencionalidad de la declaración, constituyen un indicio suficiente acerca del no reconocimiento de la identidad de género del demandante”. O, en el considerando 15°, al señalar que “en relación al segundo hecho indicado, la prueba rendida en autos también es conteste en cuanto a que hubo una situación desagradable y grave en una reunión a mediados de abril de 2020 que afectó gravemente al actor, lo que constituye otro indicio de discriminación laboral en relación a la identidad de género, sin perjuicio que pueda plantearse matices sobre la intensidad e intencionalidad de los hechos, pero que a juicio de esta sentenciadora, también constituyen indicios suficientes de la discriminación referida.”*

Sostiene la recurrente que llama la atención que la magistrada no considere la intencionalidad en su análisis, en circunstancias que el mismo demandante reconoce en su libelo que la intención es un elemento clave de la discriminación, y así por tanto plantea su teoría. En efecto, en el párrafo 15 de la demanda, aparece textualmente: *“aun cuando don Nicolás Grandón Villalobos ya había solicitado formalmente mediante su “Expresión de Género” un trato adecuado, muchas veces recibió correos electrónicos llamándolo como “Nicole”, lo que clarifica aún más que viene hacer un acto con intenciones de discriminarlo por su ‘Identidad de Género’”*.

Argumenta que, si alguien (fuera Katherine Letelier, o cualquier otro funcionario), alguna vez, le dijo “Nicole”, después de que se sintiera identificado con el género masculino, fue un mero accidente, un error involuntario, o error no forzado. Como consecuencia de lo anterior, sostiene que nunca ha existido la intención de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación hacer una distinción, exclusión, o preferencia en base a su identidad de género. En otras palabras, nunca ha habido discriminación en contra del actor.

Asimismo, destaca que el mismo demandante, a lo menos, coadyudaba a que el error involuntario se produjera, por cuanto: 1.- Al momento de los hechos materia de este juicio, el demandante nunca cambió su pie de firma en su correo institucional, en el cual seguía apareciendo “Nicole”, pudiendo haberlo cambiado. Lo anterior fue probado con múltiples correos electrónicos acompañados por esta parte, así como con todos los testigos de la demandada, quienes son contestes en afirmar que ello es posible, y que incluso puede hacerlo el mismo funcionario sin preguntarle ni pedirle permiso a nadie. La testigo Katherine Letelier incluso se refirió al pie de firma que usa, explicando que fue ella misma quien eligió el color y fuente de la letra. Es más, el testigo del demandante Luis Peralta también lo reconoció. 2.- Hasta antes del inicio de esta causa, el demandante nunca presentó una solicitud formal por escrito dando cuenta de su definitiva decisión de ser llamado como “Nicolás”, e identificándose con el género masculino. Ello es ratificado por la circunstancia que el demandante no acompañó ninguna prueba documental en tal sentido. Ciertamente,



de haber existido, el actor no habría dudado en acompañar a la causa tan importante antecedente para su teoría del caso. 3.- El actor no acompañó ninguna constancia escrita que diera cuenta de los actos de discriminación de que supuestamente era objeto (como, por ejemplo, una constancia laboral en la unidad de relaciones laborales del Hospital Clínico Regional, o un formulario de denuncia de maltrato laboral). Aquí aplica lo recién dicho, en el sentido que, de haber existido dicha denuncia o constancia escrita, ciertamente habría sido acompañado por el actor.

Afirma que es de suma importancia recordar que Nicolás Grandón y Katherine Letelier tenían una relación de amistad, hecho que ratificaron todos y cada uno de sus testigos, y que no fueron contradichos por absolutamente ninguna prueba. Se pregunta cómo podría haber una intención de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación basado en la identidad de género, si el actor era su amigo. Sostiene que nada dice la sentencia respecto a estas alegaciones y la prueba que las acreditaba, y que en ninguna parte el fallo impugnado se refiere a estos importantísimos puntos que constituían una sólida defensa en contra de las imputaciones del actor, que demostraba que el demandante nunca manifestó una postura inequívoca y definitiva respecto a su identidad de género, lo que obviamente no ayudaba a llamarlo sin errores por su nombre y género de preferencia. De más está decir que la sentencia tampoco da motivos para concluir por qué tuvo por no acreditados estos hechos, o por qué ellos no obstarían a acoger la demanda de tutela. Peor aún: la magistrada simplemente omitió todo tipo de pronunciamiento, como si jamás se hubiesen formulado. Ello demuestra claramente que las alegaciones de su parte ni siquiera fue ponderadas por el tribunal.

A modo de resumen señala que el artículo 2° inciso 4° del Código del Trabajo exige, para que haya discriminación, que la distinción, exclusión o preferencia, basadas en la identidad de género de una persona, tenga por objeto (léase: “fin” o “intención”) la de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Si el objeto no es alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, debe concluirse que no existe discriminación. Es el mismo demandante también entiende que se requiere la “intención de discriminar”. El fallo impugnado estimó que sí hubo discriminación, sin tener por acreditado el requisito de que debe tratarse de una distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto la de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, (de hecho, hasta afirma que no tendría importancia la intencionalidad), configurándose de este modo la infracción de ley denunciada.

Asevera que el demandante no logró acreditar que hubiera habido “intención de discriminar”. Muy por el contrario, su parte acreditó lo contrario,



alegando una serie de hechos reveladores (los cuales además fueron probados por su parte, y absolutamente olvidados por la sentenciadora).

En cuanto a la infracción del artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, hace presente que a su parte ni siquiera le consta realmente que la sentencia haya aplicado la figura del artículo 2° inciso 2° del Código, o si por el contrario consideró a la reunión de abril de 2020, como otro indicio de discriminación. Ello, por cuanto el fallo es extremadamente confuso en su redacción, así como porque no se hace siquiera una cita a la norma. Por ello, para el caso que efectivamente se haya aplicado la figura del acoso laboral, alega que hubo una infracción del artículo 2° inciso 2° del Código, citándola al efecto.

En relación a esto, el fallo afirma en el Considerando 27°, lo siguiente:

*“Que de todo lo analizado es posible concluir que el actor Nicolás Grandón ha sido objeto de una discriminación laboral en relación a su identidad de género, expresado, como se dijo, en un ambiente laboral hostil en su contra y su no reconocimiento cabal de su nombre masculino, lo que implica tanto un “mobbing vertical”, ya que es posible establecer que la jefa subrogante Marianela Lizama, efectuó un tratamiento discriminatorio en contra del actor, pero también existió lo que se denomina un “mobbing horizontal”, ya que ha sido una compañera de trabajo, Katherine Letelier, y probablemente otros compañeros de trabajo, según se desprende de las declaraciones de los testigos del demandante, quienes tampoco han reconocido la identidad de género de Nicolás Grandón. A este respecto, se ha señalado que “las acciones u omisiones constitutivas de acoso laboral pueden derivar directamente del empleador (Mobbing vertical descendente) o de uno o más trabajadores en contra de otro u otros de sus pares (Mobbing horizontal)”.*

Manifiesta que no se entiende si la sentenciadora concluye que hubo discriminación, o acoso laboral, porque enreda y mezcla ambos conceptos de manera extremadamente confusa. En efecto, dice que ha habido “mobbing vertical”, porque la jefa de Nicolás Grandón “efectuó un tratamiento discriminatorio en contra del actor”. No hay mayor análisis. Después indica que hubo “mobbing horizontal”, porque Katherine Letelier, y “probablemente” otros compañeros de trabajo, tampoco habrían reconocido la identidad de género del actor. Sostiene que el fallo confunde conceptos cuando entiende que existiría una supuesta discriminación, lo es un equivalente automático a acoso laboral.

En cuanto a la forma como se configura la infracción al artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, la sentencia aparte de afirmar que hubo mobbing laboral, no expresa ningún fundamento para concluir aquello. Solamente reitera (sin explicar por qué), que el demandante habría sido “discriminado”. Salta a la vista, de inmediato, que el fallo ni siquiera enuncia los requisitos que, según el artículo 2°



inciso 2° del Código del Trabajo, deben existir para que se configure el acoso laboral, ni mucho menos explica por qué estima que ellos se configuran. De haber sido así, habría quedado en evidencia que no puede hablarse de acoso, pues no se daban sus requisitos, particularmente el de la reiteración, el cual se indica expresamente en la norma (*“agresión u hostigamiento reiterados”*).

Como se explicó, el fallo parece confundir acoso laboral con discriminación, lo que automáticamente permite concluir que existe una infracción de ley por parte del juez al conceptualizar al acoso laboral con una figura absolutamente distinta.

Explica a continuación, como estas infracciones de ley influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que de no haberse desatendido el tenor literal de la definición de discriminación contenida en el artículo 2° inciso 4° del Código del Trabajo, se habría concluido que ésta no existía. Y en cuanto al artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo (para el caso, de que efectivamente haya aplicado la figura del acoso laboral), de haber aplicado correctamente la norma, tampoco habría estimado que existía acoso laboral; que la sentencia debió concluir que no se daban los requisitos legales para estar en presencia de discriminación ni acoso laboral, por lo cual necesariamente habría rechazado la demanda en todas sus partes.

Formula peticiones concretas, solicitando acoger el recurso de nulidad interpuesto, declarándose que la sentencia recurrida adolece de un vicio que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por lo que debe ser invalidada, y en su lugar, se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

4°.- En subsidio de las causales anteriores, el recurrente invoca el artículo 478, letra e) del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el N°4 del artículo 459 del Código del Trabajo, que exige: *“El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”*; en relación con el artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal, que consagra como causal de nulidad aquel fallo pronunciado *“con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”*.

Destaca que hay una multiplicidad de hechos acreditados por su parte y no valorados por la sentenciadora, que daban cuenta de una conducta equívoca y errática de parte del demandante en cuanto a la forma en que él mismo se autopercibía. Así, por ejemplo: a) Se acreditó que, al momento de los hechos materia del juicio, el demandante nunca cambió su pie de firma en su correo institucional, en el cual seguía apareciendo “Nicole”, pudiendo haberlo hecho. Lo anterior fue probado con múltiples correos electrónicos acompañados por esta parte, así como con todos



los testigos de la demandada, quienes son contestes en afirmar que ello es posible, y que incluso puede hacerlo el mismo funcionario (en este caso Nicolás Grandón) sin preguntarle ni pedirle permiso a nadie. La testigo Katherine Letelier incluso se refirió al pie de firma que ella usa, explicando que fue ella quien eligió el color y fuente de la letra. Es más, el testigo del demandante Luis Peralta también lo reconoció. Sólo doña Irma Alarcón (testimonial del demandante) dijo que no era posible, pero ello fue absolutamente desmentido por los 5 testigos que dijeron lo contrario (los 4 testigos de la demandada, más don Luis Peralta); b) Tampoco, se repara en el hecho importante que el actor, hasta antes del inicio de esta causa, nunca presentó una solicitud formal por escrito dando cuenta de su definitiva decisión de ser llamado como “Nicolás”, e identificándose con el género masculino. Ello es ratificado por la circunstancia que el demandante no acompañó ninguna prueba documental en tal sentido. Ciertamente, de haber existido, el actor no habría dudado en acompañar a la causa tan importante antecedente para su teoría del caso. c) Tampoco se reflexiona en la sentencia, respecto al importantísimo antecedente que el actor no ofreció ni rindió, como prueba documental, alguna constancia escrita que diera cuenta de los actos de discriminación de que supuestamente era objeto (como, por ejemplo, una constancia laboral en la unidad de relaciones laborales del HRC, o un formulario de denuncia de maltrato laboral).

Sostiene que la sentencia en ninguna parte se refiere a nuestra alegación de que el demandante tenía una relación de amistad al momento de decidir si es que había un trato discriminatorio en contra de Nicolás Grandón. La relación de amistad fue reconocida por todos los testigos de esta parte, no siendo desvirtuada por ningún antecedente del proceso. Estima que estos antecedentes constituyen una sólida defensa en contra de las imputaciones del actor, que demostraban que el demandante nunca manifestó una postura inequívoca y definitiva respecto a su identidad de género, lo que obviamente no ayudaba a llamarlo sin errores por su nombre y género de preferencia. De más está decir que la sentencia tampoco da motivos para concluir por qué tuvo por no acreditados estos hechos, o por qué ellos no obstarían a acoger la demanda de tutela.

Señala que con el objeto de demostrar al tribunal que nunca hubo acoso laboral ni discriminación, se acompañaron una serie de correos electrónicos en donde se daba cuenta del abandono del demandante en algunas de sus funciones, lo que le había sido representado a éste en innumerables ocasiones. No obstante ello, la sentencia señala en el considerando 26°:

*“Es más, la prueba documental rendida por la demandada (correos electrónicos y procesos y certificados de disponibilidad presupuestaria) darían cuenta acerca del cuestionamiento de las competencias laborales del demandante, en*



*cuanto no estaba cumpliendo bien su trabajo y que la reunión con su jefatura es reprochar aspectos laborales, y no temas de identidad de género. Sin embargo, esta prueba lo que acredita es precisamente la existencia de un ambiente laboral hostil respecto del demandante, siendo cuestionado en su trabajo, lo que no colabora en la comprensión acerca de su identidad de género, lo que unido a los indicios suficientes ya señalados, permiten confirmar que efectivamente existió una actitud discriminatoria y hostil en contra del actor.”*

Estima que esta conclusión a la que arriba el tribunal es insólita, ya que sostiene qué habría discriminación por el solo hecho de cuestionar el trabajo del actor. Se pregunta de qué manera cuestionar su trabajo no colaboraría “en la comprensión acerca de su identidad de género”, porque habría una actitud discriminatoria y si cuestionar el trabajo es, *per se*, una actitud hostil. Nada de lo anterior es explicado en el considerando transcrito, demostrando la sentenciadora que sus dichos son meras apreciaciones personales que adolecen de la lógica más elemental para ser entendidos por el hombre medio. La infinidad de correos electrónicos acompañados por esta parte daban cuenta de manera inequívoca que el demandante había descuidado obligaciones suyas, en términos absolutamente respetuosos, y en asuntos 100% de trabajo. Agrega que no se entiende de qué forma estos correos electrónicos puedan siquiera ser utilizados en contra de la demandante para decir que había discriminación u hostilidad hacia el actor. A mayor abundamiento, el demandante nunca en su demanda expone que hubiese sido objeto de cuestionamientos en sus funciones, por lo que la sentenciadora nuevamente sale al rescate del actor para condenar a su mandante.

Argumenta que la sentencia hace una valoración completamente parcial y descontextualizada de la declaración de los testigos de la demandada, sobre todo de Katherine Letelier. El testimonio de ésta última fue extenso (45 minutos de interrogatorio, y 15 minutos de contrainterrogatorio). Sin embargo, el tribunal sólo cita la parte del testimonio que le conviene al demandante, y en donde estaría el indicio de que habría habido discriminación en contra del demandante. Transcribe a continuación el considerando 13°, argumentando que, a juicio de la sentenciadora, constituye “*un indicio suficiente acerca del no reconocimiento de la identidad de género del demandante*”. Lo cierto es que en ninguna parte de la declaración la testigo dice que no reconociera la identidad de género del actor (quien además era su amigo).

Con respecto al indicio que la sentencia visualiza en la reunión del año 2020, al que se refiere el considerando 18°, el fallo tampoco logra dar argumentos lógicos para concluir que se trata de un indicio de discriminación. En efecto, solamente indica qué prueba tuvo a la vista, así como “la percepción de tensión y colapso que sufrió el



actor”, para después afirmar que ello se reflejó en una conducta hostil y persecutoria hacia él. Descarta la recurrente que lo hostil y persecutorio se pueda asociar de inmediato a discriminación por su identidad de género, cuando los reproches por su deficiente trabajo son reales.

Expresa que el fallo da a entender que si existe un cuestionamiento acerca del desempeño profesional de un funcionario, ello implica entonces una conducta “persecutoria” y “hostil”, así como discriminación.

Asimismo, la sentencia estima como indicios los informes de un psicólogo y de un psiquiatra. Sin embargo, y tal como se hizo presente en la observación a la prueba, ellos solamente son testigos de oídas de los hechos materia del juicio, pues fue el mismo actor quien les expuso todo lo acontecido. Ninguno de los dos profesionales compareció al juicio para explicar sus informes. Pero aun así el fallo les da valor para entender que sí hubo discriminación.

Por todo lo anterior, es que yerra la sentenciadora cuando concluye de manera absolutamente infundada que *“la parte demandada incumple dicha normativa, evidenciando, además, no estar dentro de sus preocupaciones el mantener procedimientos adecuados que garanticen el respeto y trato adecuado a trabajadores que manifiesten una identidad de género distinta de la que aparecen en su cédula de identidad.”* (Considerando 28°).

En definitiva, estima que se infringen las reglas de la sana crítica en la apreciación de la prueba, en particular en cuanto al principio de la lógica que ella comprende.

Por otra parte, el tribunal yerra al momento de realizar la valoración de los elementos de juicio conforme a las reglas o principios de la sana crítica, en lo que se refiere a la lógica y, en particular, al principio de la razón suficiente. El tribunal para dar por acreditado tales indicios enuncia la aplicación de la regla de la sana crítica, como elemento central, pero luego en ninguna parte señala con claridad, cuáles son los elementos de la sana crítica que ha tenido en consideración para arribar a las conclusiones (principios de la lógica, máximas de experiencia, conocimiento científicamente afianzado, multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice); tampoco expresa, cuales son los elementos de juicio que toma en consideración al momento de realizar tal valoración de la prueba. Lo anterior resulta vulneratorio del principio de razón suficiente, como principio de la lógica y por ende elemento relevante de la sana crítica como mecanismo de valoración de la prueba en los procedimientos laborales.

Este vicio influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que de haberse cumplido a cabalidad con las reglas de la sana crítica, siguiéndose el principio de la lógica en la apreciación de la prueba rendida, no cabría sino concluir que, no se



pueden tener por concurrentes los indicios alegados por la contraria y, en consecuencia, debió rechazarse la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

Termina solicitando la recurrente que se acoja el recurso de nulidad, se invalide la sentencia definitiva, por alguna de las causales invocadas, y, en su lugar, esta Corte de Apelaciones dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la denuncia de tutela laboral en todas sus partes. Todo lo anterior con costas y costas del recurso..

**5°.-** Que, el recurso de nulidad es un medio de impugnación procesal de carácter extraordinario, de derecho estricto y de invalidación que procede sólo contra las sentencias definitivas y por las causales expresamente señaladas en la ley y su objeto es invalidar total o parcialmente el procedimiento junto con la sentencia definitiva o sólo esta última en su caso.

Consecuente con lo anterior, el legislador ha establecido una serie de requisitos para que el recurso de nulidad pueda prosperar, debiendo la parte que lo deduce, junto con dar cumplimiento a las exigencias contempladas en el artículo 479 del Código del Trabajo, formular peticiones concretas, todo lo cual, fija la competencia de esta Corte.

**6°.-** En cuanto a la primera causal invocada por la recurrente para impetrar la nulidad de la sentencia impugnada, esto es, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, *“cuando (...) en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales”*, estimando que se ha vulnerado la garantía constitucional del artículo 19 N°3 de la Constitución Política, que consagra el derecho a un debido proceso.

Sostiene que se habría vulnerado el debido proceso, ya que en la demanda no se expusieron los hechos que al denunciante le valieran el calificativo de “indicios”, de acuerdo con el artículo 493 del Código del Trabajo, lo cual se hizo presente en la contestación de la demanda. Esto vulneró la garantía procesal básica a un debido proceso, por cuanto de haberse expuesto en la demanda ciertos hechos como “indiciarios”, la demandada podría haberse pronunciado expresamente sobre ellos, para refutarlos y sostener que no pueden ser considerados como tales, dando las explicaciones pertinentes. Asimismo, habría adoptado un enfoque distinto en cuanto a su propia teoría del caso en la contestación, y también se habría replanteado qué prueba rendir, y qué prueba dejar de lado.

Que la institución del debido proceso la constituyen un conjunto de garantías que la Carta Fundamental, los Tratados Internacionales ratificados por Chile y en vigencia, y las leyes le entregan a las partes de la relación procesal, por medio de las cuales se pretende que todos puedan hacer valer sus pretensiones en los tribunales,



que sean escuchados, que se respeten los procedimientos fijados por la ley y que las sentencias sean debidamente fundadas.

De este modo y conforme a lo indicado y al mérito de los antecedentes que obran en autos, esta Corte no divisa de qué manera se trasgredió la garantía constitucional que reclama el recurrente, ya que fue debidamente emplazado, hizo valer todas sus pretensiones ante el tribunal que conoció del asunto, en la oportunidad procesal correspondiente ofreció sus probanzas, y estas fueron debidamente incorporadas por su parte de acuerdo a su teoría del caso y fueron hechas valer en conformidad a la ley procesal, por lo que el arbitrio en análisis será desestimado.

7°.- En relación a la segunda causal de nulidad impetrada por la recurrente, como subsidiaria de la anterior, esto es, la contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando el fallo “*se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo*”. Concretamente, las normas cuya infracción denuncia son el artículo 2° del Código del Trabajo, en sus incisos 2° y 4°, los cuales definen acoso laboral y discriminación, respectivamente.

Al respecto es necesario tener presente, que dicha causal constituye únicamente un cuestionamiento al juzgamiento jurídico en que se sustenta la sentencia impugnada en cuanto a la elección de la norma aplicable a los hechos asentados en el proceso. “En síntesis, se trata de una revisión exclusivamente del derecho aplicado al fallo, sin que, por esta vía, se puedan alterar los hechos que han quedado asentados en la sentencia recurrida” (G. Lanata F: “El sistema de recursos...”. Legal Publishing Chile, Santiago, 2011, pág. 166).

8°.- Sostiene la demandada y recurrente que existiría infracción al artículo 2° inciso 4° del Código del Trabajo, toda vez que el tribunal a quo estimó que sí existían indicios de discriminación, no obstante, no haberse acreditado el requisito de tener por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, contenido en la parte final del mismo inciso 4° del artículo 2 del Código del ramo. El fallo impugnado estimó que sí hubo discriminación, sin tener por acreditado el requisito de que debe tratarse de una distinción, exclusión o preferencia que necesariamente tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, configurándose de este modo la infracción de ley denunciada. Asevera que el demandante no logró acreditar que hubiera habido “intención de discriminar”.

En cuanto a la infracción del artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, hace presente que a su parte ni siquiera le consta realmente que la sentencia haya aplicado la figura del artículo 2° inciso 2° del Código, o si por el contrario consideró a la reunión de abril de 2020, como otro indicio de discriminación. Por ello, para el caso



que efectivamente se haya aplicado la figura del acoso laboral, alega que hubo una infracción del artículo 2° inciso 2° del Código, ya que de no haberse desatendido el tenor literal, se habría concluido que ésta no existía. Concluye que el tribunal debió determinar que no se daban los requisitos legales para estar en presencia de discriminación ni acoso laboral.

9°.- Que, como puede observarse, lo que el recurrente pretende es una revisión de los hechos, cuando argumenta que la sentencia da por acreditado el requisito de tener por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, con las probanzas rendidas en autos, y con ello el fallo concluye que se acreditaron indicios suficientes de actos discriminatorios en contra del actor. En suma, la calificación jurídica de los hechos de la causa resulta extraña a los motivos de invalidación planteados y a partir de ello, no es posible un cambio de la decisión de fondo.

Así se concluye de lo resuelto por el tribunal a quo en el fallo impugnado; en particular pueden citarse los Considerandos Noveno y Décimo de la sentencia impugnada, en donde se explica pormenorizadamente en que consiste una conducta discriminatoria en el ámbito laboral, lo que supone acreditar a lo menos indiciariamente el acto discriminatorio y cada uno de sus elementos, para luego sostener que el acto discriminatorio que se denuncia dice relación con un trato diferenciado al demandante bajo una categoría prohibida o sospechosa consistente en una discriminación por “identidad de género”, que expresamente está incluida en el artículo 2° inciso 4° del Código del Trabajo. Al respecto, el demandante ha señalado que no se le ha respetado su identidad de género, ya que no obstante haber informado que debe ser nombrado como Nicolás y no como Nicole, sin embargo, no se le ha tomado en cuenta tal condición, siendo igualmente nombrado con un nombre femenino. En consecuencia, sostiene la motivación de la sentencia, resulta necesario indagar si tal discriminación se encuentra acreditada o existen, a lo menos, indicios suficientes.

De esta manera, el fallo recurrido analiza, valora y pondera la prueba rendida, a la luz de lo dispuesto en una correcta interpretación del artículo 2°, inciso 4° e inciso 2° del mismo artículo, ambos del Código del Trabajo, sin que pueda visualizarse una infracción de ley, como lo sostiene la recurrente.

10°.- En cuanto a la tercera causal de nulidad, quien impugna la sentencia invoca el artículo 478, letra e) del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el N°4 del artículo 459 del Código del Trabajo, que exige: *“El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”*; en relación con el artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal, que consagra como



causal de nulidad aquel fallo pronunciado “*con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica*”.

**11°.-** De la lectura detallada del fallo impugnado, puede observarse que a partir del Considerando Undécimo, el tribunal del a quo hace un análisis acucioso y pormenorizado de los hechos que constituirían indicios suficientes de existir una discriminación laboral en contra del actor, fundada en su identidad de género, acontecimientos ocurridos en noviembre de 2019 y en abril de 2020, para lo cual analiza toda la prueba rendida por las partes, en particular la testimonial y la documental.

Adicionalmente, la sentencia explica y detalla en los Considerandos Vigésimo Tercero, Vigésimo Cuarto y Vigésimo Quinto, que en el ámbito de los actos discriminatorios, basta que el trabajador demuestre un mero principio de prueba que exponga la existencia de un clima discriminatorio; no debiendo acreditar ningún hecho directo de discriminación, sino solo producir en el sentenciador una sospecha racional de discriminación, lo cual en la práctica produce una suerte de desplazamiento de la carga de la prueba, en el sentido que deberá ser el denunciado quien explique la medida, los medios empleados y la racionalidad o proporcionalidad de la misma, para lo cual el denunciado, deberá fundamentar la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto de la referida medida. Sin perjuicio, que obviamente incluso pueda destruir los indicios presentados por el trabajador con la acreditación del hecho positivo contrario. Expresa la sentencia, que de la prueba rendida en el proceso, y frente a los actos discriminatorios por razón de identidad de género en contra del actor, visualiza no sólo que no se tomaron medidas adecuadas para enfrentar la problemática, sino que peor aún, ni siquiera se advierte que se haya tomado medida alguna para evitar la retirada de estos hechos, y que, la parte demandada no aportó prueba o elementos que acrediten que existe una política, un protocolo, una normativa o lineamientos que establezcan el trato relativo a personas que manifiesten una identidad de género u orientación sexual distinta de la que aparece en su registro legal, ni mucho menos, que se hayan efectuado capacitaciones al personal para abordar correctamente estas temáticas, lo que implica una falta u omisión de toma de medidas frente a estas circunstancias.

**12°.-** Que, como se observa, la sentencia se hace cargo en su fundamentación de toda la prueba producida y en su valoración se señalan los medios de prueba mediante los cuales se dan por acreditados cada uno de los hechos y circunstancias que se tienen por establecidos. Esta fundamentación, asimismo, permite la reproducción del razonamiento utilizado para alcanzar las conclusiones a que llega el sentenciado. En consecuencia, la sentencia impugnada satisface plenamente la exigencia del citado numeral 4 del artículo 459 del Código del Trabajo, de modo que



no es posible dirigir reproche al fallo, en lo adjetivo. En ese contexto, corresponde desestimar el recurso interpuesto fundado en la causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, toda vez que ésta dice relación sólo con el aspecto formal del pronunciamiento.

**13°.-** En cuanto a la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal, que consagra como causal de nulidad aquel fallo pronunciado “*con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica*”; se trata en este caso que el tribunal superior constate que en el razonamiento que le sirve de base al fallo del juez laboral se haya respetado la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, lo que debe quedar expresado en la formulación de la sentencia definitiva, tarea que exige un análisis conciso y detallado de la construcción de las argumentaciones que han llevado al juez a sentenciar en uno u otro sentido, y que evidentemente va más allá de verificar que en la sentencia se ha realizado una simple relación de las pruebas rendidas.

**14°.-** Que, conforme al citado artículo 456 del Código del Trabajo, el sistema de valoración de la sana crítica no admite la posibilidad que el Tribunal lleve a cabo actuaciones antojadizas y/o arbitrarias, que no se condigan con el respeto de los derechos fundamentales de los litigantes. De este modo, el sistema se encuentra construido sobre el reconocimiento expreso de ciertas barreras limitantes del desborde de las atribuciones del sentenciador, las que principalmente son el respeto de las reglas básicas impuestas por la lógica, razones científicas, técnicas o las máximas de la experiencia. El tribunal debe expresar con claridad y precisión el desarrollo del fundamento de la decisión adoptada, lo que permite el control de la misma y su aceptación por los afectados, como, asimismo, la adecuada presentación de recursos por las partes del litigio, según sea el caso.

**15°.-** Que, reiteradamente se ha sostenido por nuestra Excma. Corte Suprema que la forma de apreciar la prueba, de acuerdo a las reglas de la sana crítica es materia propia de los jueces del grado y constituye una facultad que les compete en forma exclusiva y que no admite, en general, revisión por medio del recurso de nulidad, salvo que en tal ponderación y establecimiento subsecuente de los hechos se hayan infringido las leyes reguladoras de la prueba, esto es, las normas científicas, técnicas, simplemente lógicas o de experiencia en cuya virtud se asignó valor o desestimaron los elementos de convicción aportados al litigio.

**16°.-** Que, dicho lo anterior, examinado el fallo impugnado, en él se aprecia que el sentenciador enumera, analiza y pondera todos los medios probatorios que le hacen dar por acreditada indiciariamente que la demandada incurrió en infracción al artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política del Estado, en cuanto a la



integridad psíquica, intimidad y honra del demandante, ello en relación al artículo 1° de la Carta Fundamental.

**17°.-** De la manera dicha, el Tribunal a quo desarrolló lógicamente la cuestión materia de la controversia, concerniente al recurso deducido, analizando toda la prueba pertinente aportada por los litigantes y entregando las razones fundadas en las reglas de la lógica y las máximas de experiencia, por las cuales adscribe a las de la demandante y desestima las de la demandada, explicando por qué arriba a la convicción que lo conduce a acoger la demanda.

En otros términos, se llegó a la conclusión que se reprocha en el recurso mediante la utilización de un procedimiento lógico que permite la producción del razonamiento utilizado al efecto y, por ende, su control intersubjetivo, lo que implica que se cumplieron con los parámetros formales del mencionado artículo 456, y, en lo concreto, no se vulneraron las máximas de la experiencia, ni las reglas de la lógica.

**18°.-** Que, en efecto, una cosa es que la conclusión a la que se arribó sea defectuosa en la construcción del respectivo razonamiento -cuestión que en la especie no sucedió- y otra muy distinta 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.

**19°.-** Que conforme a lo señalado, el recurso de nulidad intentado por la reclamante en contra de la sentencia definitiva de autos, no puede prosperar.

**20°.-** Que la recurrente ha tenido motivos plausibles para recurrir por lo que no será condenada en costas.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y lo previsto en los artículos 474, 481 y 482 del Código del Trabajo, se decide:

Que **SE RECHAZA, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por la reclamante en contra de la sentencia definitiva de catorce de julio de dos mil veintiuno, dictada en autos; la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese, notifíquese, insértese en la carpeta virtual y devuélvase.

Redacción de la abogada integrante Constanza Cornejo Ortiz.

No firma el ministro señor Camilo Álvarez Órdenes, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por encontrarse con feriado legal.

Rol Laboral-Cobranza **428-2021.-**



Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Concepción integrada por Ministros Fabio Gonzalo Jordan D, Camilo Álvarez Órdenes y Abogada Integrante Constanza Elizabeth Cornejo O. Concepcion, veintitrés de febrero de dos mil veintidós.

En Concepcion, a veintitrés de febrero de dos mil veintidós, 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> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.