

Santiago, doce de marzo de dos veinte.

Visto y oídos:

Comparece Camila Aguirre Salas, abogada, en representación del demandante Flavio Rodolfo Peña Ortiz, en procedimiento de aplicación general por despido injustificado en los autos RIT O-8668-2018 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia de 31 de julio de 2019 dictada por la Juez Titular Paola Cecilia Díaz Urtubia, por la que se rechazó la demanda, sin costas. Pide que la sentencia sea invalidada y se dicte una de reemplazo, que la acoja íntegramente con costas.

Al fundamentar el arbitrio de nulidad invoca en forma simplemente simultánea las causales del artículo 477 y la del artículo 478 letra e), ambas del Código del ramo.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, escuchando los alegatos de las partes, quedando en estado de alcanzar acuerdo y logrado este, se procede a dictar la siguiente sentencia.

Considerando:

Primero: Que, la primera causal invocada es la del artículo 477 del Código laboral, alegando infracción a lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra c) del mismo cuerpo legal, explicando los elementos que deben concurrir para su aplicación.

Indica que en la especie quedó acreditado que hubo una discusión verbal, a raíz de unos implementos de trabajo, que, según propia declaración del involucrado, Hugo Aránguiz, le tiró al actor un linga de 3 kilos al cuerpo, que existió un contexto de insultos y amenazas, lo que reconocieron los partícipes en la riña, que hubo una actitud amenazante de parte de los dos involucrados, que ninguno de los involucrados concurrió a un centro asistencial luego del incidente, que no existió perjuicio para la empresa, según la confesión del representante legal de la demandada y que de los dos involucrados, sólo el actor fue despedido.



Alega que hay infracción de ley, al asumir que éstos hechos probados son subsumibles en el supuesto legal previsto en la letra c) del número 1 del artículo 160 del Código del ramo, ello porque la conducta imputada no es indebida y no es antijurídica pues está amparada jurídicamente, que se basa en la existencia de una provocación suficiente –el otro involucrado, Hugo Aránguiz, reconoció haberle arrojado una linga de 3 kilos y así quedó establecido en la sentencia- por lo que el actor ejerció una legítima defensa, todo ello en un contexto de riña que supone necesariamente la participación de más de una persona. Se trató, entonces, de una discusión, que, en este caso, según los hechos dados por acreditados comprendió insultos y amenazas, y la agresión previa del testigo Hugo Aránguiz, de acuerdo a sus propios dichos; lo que refuerza la concurrencia de provocación previa y suficiente, y legítima defensa.

Asimismo, la conducta imputada no es grave, ya que no existen reproches anteriores a su parte, fue un hecho aislado a lo largo de la relación laboral que lo unió con la demandada, no se siguieron consecuencias perjudiciales en el ámbito laboral, no existieron efectos negativos para la empresa y para el mismo supuesto –el otro trabajador involucrado- la demandada estimó que la misma conducta no era merecedora de sanción de despido. En definitiva, la conducta imputada al trabajador carece de la gravedad exigida por el precepto legal.

Expresa en cuanto a la proporcionalidad de la medida adoptada por la demandada, que la sentenciadora la justifica en el hecho de ser la única vez que en la empresa se daba una situación similar, sin embargo, la proporcionalidad de la sanción la debió apreciar en relación a la conducta y en este caso, la propia demandada eximió de sanción al otro involucrado en la “riña”, es decir, en la misma conducta, estimando, por tanto, que la sanción del despido no era proporcional al hecho imputado.

Segundo: Que, el recurso de nulidad en materia laboral es de derecho estricto y para que una sentencia sea anulada no basta con disentir de ella sino, necesariamente, el vicio que se reclama debe ceñirse estrictamente a las causales contempladas en la ley.



Tercero: Que, al interponerse la causal de invalidación contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su segunda parte, tiene como finalidad velar porque el Derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinados en la sentencia. El propósito de quien la invoca como sustento de la impugnación debe ser que el Tribunal *ad quem* revise que la norma haya sido comprendida, interpretada y aplicada por el *a quo* de un modo acertado a los hechos que se han tenido por probados.

Cuarto: Que, bajo dicho predicamento, conviene además anotar que, con la causal de nulidad invocada, lo que se pretende es la nulidad de la sentencia por equivocarse ésta en el juzgamiento jurídico del asunto, errando al aplicar la ley a los hechos probados, lo que implica considerar que la prueba fue correctamente valorada y que se aceptan los hechos fijados en el fallo.

Quinto: Que, conviene entonces dejar asentado los hechos que fueron fijados en el fallo de primer grado: 1) Que el demandado se desempeñó como maestro eléctrico segunda para la empresa Ingeniería y Construcción Eléctrica Mapeso y Cía. Ltda., desde el día 16 de octubre de 2012, hasta su despido el 24 octubre de 2018; 2) Que la causal de terminación del contrato de trabajo fue la contemplada en el artículo 160 N°1 letra c) del Código del ramo, toda vez que el día 23 de octubre de 2018 habría procedido a insultar, amenazar y golpear a su compañero de trabajo, Hugo Aránguiz; 3) Que existió un contexto de insultos y amenazas, desde que los propios partícipes de la riña, Sres. Aránguiz y Peña, reconocieron en estrados haberse dicho improperios, y haber existido agresión física por parte del actor al otro trabajador.

Sexto: Que, respecto de la causal de terminación de contrato de trabajo invocada, esto es, la del artículo 160 N° 1 letra c) del Código del ramo, corresponde a una causal disciplinaria, basada en “*toda pendencia, riña o agresión física realizada por los trabajadores hacia los compañeros de trabajo*”. (Irene Rojas, Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Thomson Reuters, 2016, p. 415). En ese sentido, se ha establecido por la jurisprudencia sostenida de los



XVMHLHXFXE

Tribunales dos requisitos para la procedencia de la referida causal de terminación de contrato. Primero, realizarse en el lugar y jornadas de trabajo o con ocasión de actividades laborales y segundo, dicha acción debía comprometer los intereses del empleador o afectar la buena marcha del establecimiento, además de cumplir los requisitos de gravedad y de encontrarse debidamente comprobada.

Séptimo: Que, reconocida que es por nuestro legislador el poder disciplinario del que goza el empleador, el ejercicio de aquel no puede serlo de forma arbitraria. En efecto “*se trata de un poder cuyo ejercicio está sujeto a control judicial, tratándose del despido y de las sanciones conservativas (...) cabe calificarlo como un poder limitado, en el sentido que no se trata de un poder absoluto, por el contrario, su ejercicio está sometido a límites tanto sustantivos como formales, que pueden tener su origen tanto en la ley como en el contrato de trabajo o instrumento colectivo de trabajo e, incluso, en el reglamento interno*”. (Raúl Fernández, El poder disciplinario del empleador. Ed. Thomson Reuters, 2018, p. 37).

Octavo: Que, bajo ese orden de ideas, un límite a la discrecionalidad en el ejercicio del poder disciplinario, lo constituye el derecho a la no discriminación de que gozan los trabajadores, no pudiendo existir una diferencia de trato entre trabajadores infractores, erigiéndose este derecho en un límite infranqueable del ejercicio del poder disciplinario. Así, ante un escenario de pluralidad de trabajadores que incurrían en una misma falta laboral, el empleador dispone de dos únicas opciones: sancionar o despedir a todos los trabajadores, o bien, no sanciona o no despide a ninguno. Ello, no es más que una manifestación práctica del principio contemplado en el artículo 2° del Código del ramo y 19 N° 16 de nuestra Carta Fundamental, en el sentido de prohibir cualquier trato discriminatorio en contra de los trabajadores, lo que resulta de la mayor relevancia a la hora de adoptar la medida más severa contemplada en nuestra legislación, como lo es, la terminación del contrato de trabajo.



Noveno: Que, en la especie, esta Corte estima que se configura el arbitrio de nulidad invocado, toda vez que de los hechos asentados en el fallo de primer grado – los cuales fueron reproducidos en esta sentencia – queda clara la existencia de un contexto de confrontación entre el actor y su compañero de trabajo, Sr. Aránguiz, cuestión que fue reconocida por ambos en el desarrollo del juicio, lo que consta en los acápites 3° y 4° de la sentencia impugnada, de lo que se colige, entonces, que al haber existido participación de ambos trabajadores en los hechos que devinieron en el despido solo del actor, no hay razón, incluso volcada en la misma comunicación de despido, por la cual el empleador decide desvincular solo a Peña y no a Aránguiz, de lo que se puede concluir que el ejercicio de esta potestad disciplinaria fue realizada de forma discriminatoria y carente de fundamentación.

Décimo: Que, a mayor abundamiento, resulta más patente esta discriminación, en el sentido de que pese a que ambos trabajadores tuvieron participación en la dinámica de los hechos – riña – el empleador solo estimó que la conducta de Peña era merecedora de un reproche más severo, y no la de Aránguiz, quien participó directamente en los mismos. Abona también esta conclusión, el hecho de que no consta en autos la existencia de antecedentes que permitan concluir que el actuar de Peña fuera de mayor entidad que la de Aránguiz, desde que no hubo constatación de las lesiones supuestamente sufridas por este último, cuestión que fue reconocida por su propia declaración, como se dejó asentado en el acápite 3° de la sentencia tildada de nula.

Undécimo: Que, la segunda causal invocada es la del artículo 478 letra e) del Código laboral en relación con lo dispuesto en el N°6 del artículo 459 del mismo cuerpo legal, por cuanto, en el petitorio de la demanda, luego de detallar el monto de las indemnizaciones por despido injustificado, se solicitó el pago del feriado legal por la suma de 455.000.-, reconociendo la demandada principal adeudar feriado por la suma de \$451.506.- y, consecuentemente, se fijó en la audiencia preparatoria como hecho a probar el periodo y monto del feriado adeudado, más la sentenciadora omitió pronunciamiento al respecto, y,



al constar reconocimiento expreso, debió haberse pronunciado y accedido al mismo.

Duodécimo: Que, la causal de nulidad contenida en el artículo 478 letra e) corresponde a aquella en que *“la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501 inciso final de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”*.

La causal alegada por la recurrente dice relación con que el juez *a quo* habría omitido pronunciamiento respecto de la suma a pagar por concepto de feriado legal, existiendo reconocimiento expreso por parte de la demandada en su contestación de adeudar una suma por tal concepto.

Décimo tercero: Que, de la revisión de los antecedentes de la causa, fluye que en la contestación de la demanda efectuada por la demandada principal, esta reconoce expresamente adeudar por concepto de feriado proporcional la suma de \$451.506.- Luego, de la revisión de la sentencia impugnada, es efectivo que no hay pronunciamiento respecto de aquella suma que es reconocida adeudar por el empleador, limitándose solo a analizar lo asociado al hecho principal, esto es, si la causal de despido invocada respecto del actor se encontraba o no justificada, emitiendo pronunciamiento solo respecto de aquello, rechazando sin más la acción deducida, razón por la cual esta Corte estima que en la especie, concurre el arbitrio de nulidad denunciado.

Décimo cuarto: Que, sin perjuicio de lo razonado en los motivos precedentes, toca decir que la forma de interposición del recurso de nulidad resulta procedente, pues como se ha podido verificar las causales de nulidad invocadas atacan cuestiones diferentes relacionadas con el pronunciamiento del asunto controvertido: la primera causal persigue que el Derecho sea correctamente aplicado a los



hechos o al caso concreto determinados en la sentencia y la segunda, persigue enderezar la sentencia a fin de que cumpla con los requisitos establecidos por el legislador laboral. En efecto, la proposición simplemente simultánea de causales de nulidad, como ocurre en la especie, parte de la base de la independencia y autonomía asociada al planteamiento de la multiplicidad de peticiones concretas que se formulan al juez laboral, toda vez que no comporta una contraposición entre sí.

En mérito de lo razonado y lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, demás normas pertinentes, **se acoge sin costas** el recurso de nulidad deducido por la demandante en contra de la sentencia de 31 de julio 2019, dictada en autos RIT O-8668-2018 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo; en consecuencia se invalida y se la reemplaza por la que se dicta a continuación, separadamente y sin nueva vista.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Ministro Miguel Eduardo Vázquez Plaza.

No firma la Ministra señora Leyton, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y del acuerdo, por ausencia.

Rol Corte N° 2343-2019 (Laboral)



Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Miguel Eduardo Vazquez P. y Abogada Integrante Carolina Andrea Coppo D. Santiago, doce de marzo de dos mil veinte.

En Santiago, a doce de marzo de dos mil veinte, 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 08 de septiembre de 2019, 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>