

Santiago, nueve de noviembre de dos mil veinte.

Vistos:

Por sentencia de ocho de enero del año en curso, en los autos RIT O-4219-2019, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, en lo pertinente, se rechazó la demanda sobre despido indirecto deducida por Mauricio Silva León en contra de Distribuidora Litmaco S.A., sin costas.

Contra ese fallo el demandante dedujo recurso de nulidad, haciendo valer dos causales; primero, deduce la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo y, en subsidio, la del artículo 477 mismo cuerpo legal, por infracción de ley, segunda parte.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los apoderados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que la causal que se ha invocado por el recurrente es la contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo fundada en que en el fallo se vulnera el principio de la razón suficiente, ya que en el caso en cuestión se estimó por la magistrada a quo que el actor no logró acreditar *“la existencia de la agresión en los términos que describió en su comunicación de despido”*, pese a que sí reconoce la existencia de un *“golpe”* aunque *“no tiene en ningún caso la intensidad de un golpe de puño como lo describió en la comunicación de despido”*, según lo consignó en el considerando noveno de la sentencia.

Señala que la sentencia posee razonamientos errados, en la cual mediante un raciocinio que no se condice de forma alguna con la prueba rendida por ambas partes, descarta por completo las alegaciones efectuadas en la demanda, al tenor de la carta de autodespido. En otras palabras, indica que la sentencia no tiene una explicación suficiente para descartar la existencia de un incumplimiento grave por parte del



empleador y cuestiona al trabajador por haber tardado 8 días en realizar una denuncia formal.

Agrega que, la sentenciadora, no revisó el Reglamento Interno de la demandada, pues ésta no dio cumplimiento al procedimiento de investigación interna; no se permitió al actor rendir prueba y tampoco existe un informe de investigación para determinar de qué manera la empleadora calificó la conducta del agresor como leve, de modo que solo le aplicará una amonestación verbal.

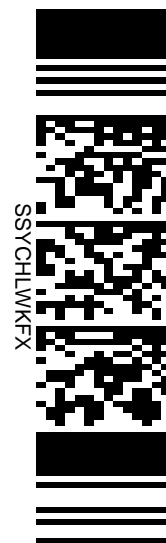
Segundo: Que, para que prospere la causal esgrimida en carácter de principal, es necesario que el recurso demuestre que la infracción a las reglas de la sana crítica es “manifiesta” y que, además, indique qué reglas de la sana crítica han sido vulneradas.

Lo cierto es que la exposición del recurrente no satisface ninguna de esas dos exigencias. En cuanto a lo primero, su discurso se limita a discrepar del razonamiento valorativo de la sentenciadora en los considerandos octavo, noveno y décimo, planteando su propia forma de apreciar los hechos, lo que nada aporta al éxito de la causal, pues ese es el punto de vista elaborado por el recurrente, lo que podría tener asidero si este medio de impugnación fuera una apelación, cuyo no es el caso.

En efecto, no se trata en el recurso de nulidad que esta Corte se dedique a valorar de nuevo la prueba rendida, ya que aquello escapa al objetivo del recurso, pues si así fuera este arbitrio mutaría de ser uno de impugnación a uno de mérito.

Por otra parte, aparte de aludir en forma genérica a las reglas de la sana crítica, el recurso -en concreto- no singulariza qué principios lógicos, qué máximas de la experiencia, reglas técnicas o razones jurídicas fueron trasgredidas en la sentencia, lo que le resta toda relevancia a su particular enfoque.

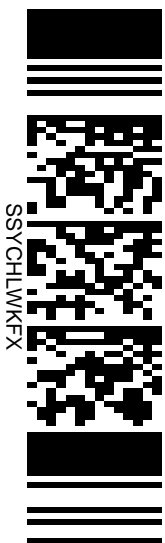
Así las cosas, la causal principal debe ser desechada por notoria falta de fundamento.



Tercero: En subsidio de la causal anterior, deduce la del artículo 477 del Código Laboral, por infracción de ley, segunda parte, denunciando como infringido el artículo 160 N°7 del mismo cuerpo legal, fundado en que la sentenciadora estimó que no se cumplía con la “gravedad” establecida en la Ley, toda vez que no se había acreditado un golpe intenso conforme los hechos mencionados en la carta de despido.

Refiere que en el ámbito nacional, el artículo 2 Código del Trabajo establece que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”, y acto seguido, establece como actos contrarios a la dignidad de la persona, entre otras conductas, el acoso laboral y la discriminación. Desde luego se trata de “ilícitos laborales” que provocan daño al interior de la organización, principalmente en el clima laboral. De allí, que son asuntos que han cobrado especial preocupación para los empleadores.

Indica que su relevancia e interés corporativo es consecuencia del deber positivo de protección a los trabajadores, conforme al artículo 184 Código Laboral, señalando que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger “eficazmente” la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”. Del mismo modo, el artículo 37 del Decreto Supremo N°594 de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo, obliga a suprimir en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores. La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones

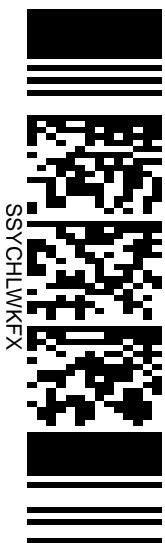


de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador. En efecto, al estar vinculados los trabajadores con su empleador por una relación de subordinación y dependencia, motivados por una necesidad económica de mantener su empleo y salario, nuestra legislación reconoce que el primer responsable por la prevención debe ser el empleador, por cuanto las obligaciones del contrato y el estado de necesidad pueden motivar a la exposición a riesgos, situación que la sociedad quiere evitar.

En consecuencia, explica que la sentenciadora ha hecho exigencias en cuanto al concepto de “gravedad” que el Código del Trabajo no contempla. En efecto, las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Así, no es posible sustentar lo señalado por la falladora, en orden a que solo hay un golpe en la mejilla y no una bofetada a mi representado, calificando dicha conducta como no grave.

Cuarto: Que para que prospere la causal de infracción de ley es necesario que el recurso respete la premisa fáctica que se ha establecido en la sentencia que se ataca. En lo medular, el fallo no dio por establecido el “golpe de puño en el rostro” que indicó el actor en su carta de despido, ya que si bien se aprecia de un video un gesto del supervisor hacia el actor, que la juez interpreta como una bofetada a la mejilla izquierda de éste, no le confiere el carácter de grave, por cuanto el trabajador se siguió desempeñando y solo 8 días después de ocurrido ese incidente el trabajador denunció ese hecho a sus superiores, citándose por los superiores al supervisor y recriminándolo por esa conducta, de lo que se desprende que se adoptaron las medidas conducentes a superar lo sucedido.

En tales circunstancias, la causal esgrimida no puede ser acogida, desde que la versión del recurrente se estrella contra los hechos que fueron establecidos por la juez del grado, los que resultan inamovibles por esta Corte.



En consecuencia, al rechazarse ambas causales, el recurso debe ser desestimado.

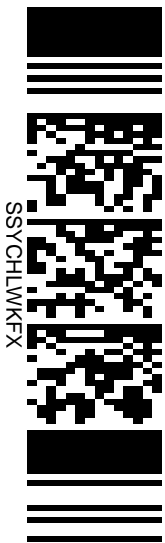
Por las razones anteriores y con lo dispuesto -además- en los artículos 479, 481 y 482 del Código Laboral, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por el demandante contra la sentencia de ocho de enero de dos mil veinte, dictada por el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, en la causa RIT O-4219-2019, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del ministro Tomás Gray.

Laboral-Cobranza N°252-2020.





SSYCHLWKFEX

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Dobra Lusic N., Alejandro Madrid C., Tomas Gray G. Santiago, nueve de noviembre de dos mil veinte.

En Santiago, a nueve de noviembre 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 06 de septiembre de 2020, 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>