

Santiago, veinte de julio de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Por sentencia de cuatro de noviembre del año dos mil veinte, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-6969-2019, se rechazó la demanda de despido indebido interpuesta por Rigoberto Berríos Molinero en contra de Papeles I.M.A.C Limitada, disponiendo únicamente el pago de la suma que se indica por concepto de feriado legal y proporcional, sin costas.

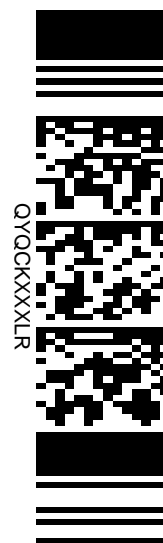
Contra este fallo la parte demandante dedujo recurso de nulidad, por la causal del artículo 478, letra c), del Código del Trabajo, el que fue declarado admisible, procediéndose a su vista, oportunidad en que alegaron los apoderados de las partes.

CONSIDERANDO:

Primero: Que el demandante hace valer la causal del artículo 478, letra c), del Código del Trabajo, por ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Fundamenta el motivo de nulidad en que el tribunal, al establecer que se encuentra justificada la causal de despido del trabajador del artículo 160 N° 1, letra d), del Código del Trabajo, ha desatendido que el demandante es un adulto mayor, con problemas de audición, que utiliza audífonos, que ostenta una vida laboral intachable que se ha extendido por 9 años con la demandada, que se trató de un suceso aislado el que, además, no acarreo consecuencias a la empresa ni a sus restantes trabajadores, de modo que los epítetos acreditados no revisten suficiente gravedad.

Además, en abono de la menor entidad del motivo de desvinculación establecido aduce que, en razón que la demandada no acompañó el Reglamento Interno que invoca en la carta de despido, mal puede sustentarse la gravedad de una falta cuya previsión en dicho instrumento ni siquiera consta. Refiere, en el mismo sentido, que la demandada no ha acreditado las causales de despido vertidas en la mencionada carta al haberlas invocado aleatoriamente, sin que ninguna de ellas sea suficiente por sí sola para justificar la desvinculación del actor.



Estima que la presente vía de ineficacia es la única forma de subsanar el vicio alegado, solicitando que se anule la sentencia, dictando una de reemplazo que acoja la demanda en todas sus partes, con costas.

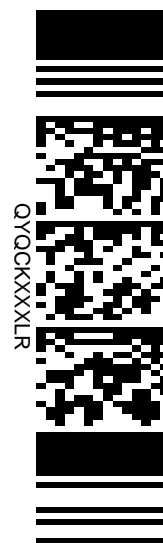
Segundo: Que los hechos establecidos en la sentencia corresponden a los siguientes:

a) El actor ingresó a prestar servicios para la demandada el día 1 de enero de 2010, desempeñando labores de operario de producción en corte y etiquetado de papel.

b) El término de la relación laboral se produjo por el despido del demandante de 29 de agosto de 2019, conforme las causales contempladas en el artículo 160 N° 1, letras a); c) y d); N° 5 y N° 7, del Código del Trabajo.

c) La comunicación de despido dirigida por la demandada al actor expresa que en el curso de la jornada del día 29 de agosto de 2019, el actor se ausentó sin autorización de su lugar de trabajo, siendo sorprendido mientras bebía una tasa de té en un recinto y horario no destinados a descanso ni consumo de bebidas. Al indicársele por su supervisor directo que debía dirigirse a la oficina del superior de éste, se negó, profiriendo insultos en su contra, amenazándolo de muerte al manifestarle “quítese de aquí porque lo mato”, procediendo, además, a ofender a un compañero de trabajo que afirmó haber escuchado la referida amenaza de muerte, manifestándole que no tenía que involucrarse. Al indicarle este trabajador al demandante que debía reconocer la amenaza que había proferido en contra del supervisor, procedió a empujarlo, a agredirlo físicamente e insultarlo, amedrentando nuevamente al referido superior con un fierro en la mano. Producto de los hechos, se perturbó el trabajo de la fábrica, respecto al personal, y máquinas, y se paralizó la faena y producción del área, causando perjuicios patrimoniales a la empresa.

d) Entre las circunstancias fácticas referidas en la carta de despido, sólo se estableció que el día 29 de agosto de 2019, durante la jornada laboral, el actor dejó su puesto de trabajo en la empresa, procediendo a beber una taza de té. Al ser reprendido por su supervisor directo, reaccionó en forma desproporcionada, profiriendo epítetos, groserías y ofensas en su



contra. Frente a la intervención de un compañero de trabajo, procedió a insultarlo con epítetos similares, llegando incluso a amenazarlo y lanzarle un puñetazo, el que fue esquivado por éste, separándolos los restantes trabajadores presentes en el lugar.

e) El actor es un adulto mayor, con dificultades de audición, por lo que debe utilizar audífonos. Sin perjuicio, las expresiones que profirió, referidas en la letra precedente, exceden el uso fuerte de la voz propio de esa afección.

f) Mientras el demandante prestó servicios para la demandada, no fue registrada en su contra anotación alguna, previa a los hechos acaecidos el día 29 de agosto de 2019.

Tercero: Que, por su parte, la sentencia formula las siguientes reflexiones en torno a los hechos establecidos en la instancia, en fundamento de la conclusión de configurarse la causal de caducidad del contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 1, letra d) del Código del ramo, esto es, injurias de carácter grave proferidas por el trabajador al empleador:

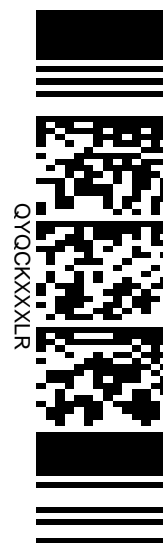
a) La reacción del actor frente al llamado de atención de su supervisor fue desproporcionada, por habersele representado una infracción de menor entidad, que sólo justificaba una recomendación, consistente abandonar transitoriamente sus funciones.

b) El demandante, además, dirigió epítetos a un compañero de trabajo que intervino en la discusión.

c) La conducta del actor tuvo lugar en presencia de otros trabajadores. En el contexto de los hechos, las expresiones vertidas por el actor y, en general, la entidad de su reacción, sorprendió a sus compañeros de labores por exceder el ambiente normal, propio de las labores de confección de bolsas de papel.

d) La conducta del demandante respecto del compañero de trabajo que intervino en la discusión fue más allá de la agresión de palabra, intentando golpearlo. Este acometimiento físico sólo fue evitado por la intervención de otros trabajadores.

A partir de la base fáctica que establece, la Sra. juez de la instancia concluye que el actor dirigió a su jefatura expresiones que dañan su



integridad, la ofenden o agravian, cuya gravedad ha determinado por su carácter desproporcionado frente a la reprobación que la motivó, por exceder el contexto de los improperios de común utilización en ámbitos laborales, y extenderse a un compañero de labores, comprendiendo incluso un intento de agresión física en su contra.

En tales condiciones, el fallo asienta que el demandante incurrió en una de las causales atribuidas en la carta de despido y que los hechos probados revisten la gravedad suficiente para su configuración, de tal suerte que el ejercicio del máximo poder disciplinario del empleador no configura el despido indebido sustentado en la demanda.

Cuarto: Que, para resolver la contienda jurídica planteada en el arbitrio de nulidad, debe considerarse que el recurrente cuestiona la entidad de la conducta atribuida al trabajador y establecida en la sentencia que se revisa, asilándose en las limitaciones auditivas que padece, en su edad, en su desempeño previo intachable al interior de la empresa, en la falta de prueba acerca de la previsión en el reglamento interno de higiene y seguridad de la conducta invocada para fundar el despido y en la invocación jurídica de múltiples causales de caducidad en la carta de despido.

Quinto: Que, la argumentación del recurso discurre sobre hechos que, al decir del impugnante, tornan indebido al despido por ausencia del requisito de gravedad de la injuria que consulta el inciso 1° del artículo 160 del Código del Trabajo. Sin embargo, tales circunstancias escapan a aquellas que se dieron por probadas en la sentencia del grado.

En efecto, a partir de la base fáctica que establece, el fallo configura una conducta indebida del trabajador, de entidad suficiente para acarrear el término del vínculo laboral sin derecho a indemnización. Por contraste, sobre un sustrato fáctico ajeno a aquel asentado en la instancia, el recurrente concluye que la conducta indebida de descredito o menoscabo del empleador no es grave, por concurrir hechos o circunstancias justificantes. Sin embargo, cómo se acaba de indicar, estos hechos no fueron suficientemente probados en el juicio, al punto que el recurrente desconoce que no consiguió demostrar las siguientes circunstancias:

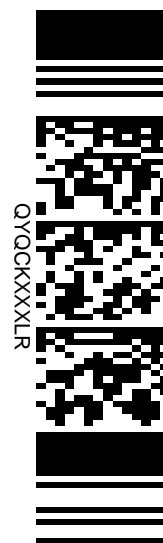


a) Que las dificultades de audición del actor o su edad deriven en una desconexión con el entorno que hubiere determinado una errada apreciación de la conducta de su supervisor o deriven de algún modo en la profusión a viva voz de expresiones como aquellas que manifestó a éste y a su compañero de labores. Por contraste, en los hechos establecidos en el fallo impugnado se consigna que el actor protestó desproporcionadamente frente al reproche que se le formuló por incumplimiento de su jornada y de las instrucciones del empleador sobre los horarios y recintos de descanso al interior de la empresa, trabándose un áspero diálogo entre los involucrados, sin que la merma de audición del actor o su edad tuviesen alguna conexión causal con el intercambio verbal y el intento de agresión física a otro trabajador.

b) Que la ausencia de observaciones previas a la conducta del actor permita establecer alguna circunstancia que conduzca al decaimiento del ejercicio del máximo poder disciplinario del empleador. Sobre este punto, la sentencia recurrida se contrae a determinar la inexistencia de reproches previos, mas no que, según determinadas circunstancias concretas de la relación laboral habida entre las partes, esta falta de reproches previos pueda contar como un antecedente de relevancia para discernir sobre en carácter indebido de la desvinculación del demandante, sin indemnización.

c) Que la causal establecida se ampare en una infracción al reglamento interno o que dicho instrumento hubiere tolerado conductas de injuria al empleador por parte de los trabajadores en ciertos casos, o bien, que hubiere previsto un régimen de justificación o atenuación de estos comportamientos que conduzca, de establecerse, a una morigeración significativa de la inconducta del actor establecida en el marco fáctico de la sentencia, de tal suerte que torne indebido el despido.

d) Que sólo se hubieren establecido circunstancias incompletas o parciales de algunas de las diversas causales de desvinculación invocadas por el empleador en la comunicación de despido, de modo que no se hubiere podido establecer la totalidad de los elementos fácticos de la causal de despido que prosperó, sino tan sólo fragmentos de diversos motivos de caducidad.

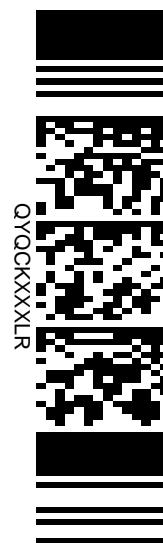


De consiguiente, el razonamiento plasmado en el propio recurso en relación con la causal invocada, permite constatar que la impugnación incurre en una manifiesta contradicción lógica al pretender la modificación y ampliación de los hechos fraguados en la instancia al ampararse en la existencia de circunstancias que obligarían al empleador a tolerar la conducta injuriosa del demandante y a persistir en el vínculo laboral. En suma, que sobre el empleador pesaba un deber u obligación de tolerancia frente a los epítetos y descalificaciones que dirigió en su contra en el curso de la jornada de trabajo, al interior de la empresa y en presencia de sus compañeros de labores, no fue demostrado por el trabajador.

Sexto: Que, sin perjuicio de lo razonado en el considerando precedente, la calificación jurídica vertida en la sentencia impugnada, envuelve un ejercicio de valoración que el legislador ha confiado al juez del grado acerca de la determinación de la entidad de la conducta indebida exigida por el artículo 160 N° 1, letra d), del Código del Trabajo. La corrección de las conclusiones a las que arriba la sentenciadora sobre el punto, en orden a que las expresiones proferidas en desmedro del empleador reúnen entidad suficiente para acarrear la ineficacia del vínculo laboral, resultan de las siguientes consideraciones:

a) El menosprecio, falta de respeto, afrenta o agravio contenido en la causal establecida en la disposición legal antes citada, debe analizarse en virtud de algunos parámetros que dan luz acerca de su entidad y trascendencia, al punto de volver intolerable la persistencia de la relación laboral.

b) Para dotar de contenido al aludido criterio normativo, debe atenderse a las exigencias que impone la preservación de un ambiente laboral de respeto mutuo. Incluso cuando se ha forjado un clima de confianza e informalidad, la subordinación que impone el contrato de trabajo exige el respeto de condiciones básicas de acatamiento al poder de dirección y disciplinario del empleador. Alterarlas al punto de limitar el poder del empleador de impartir órdenes e instrucciones al dependiente para la correcta ejecución de sus servicios y mantener la disciplina al



interior de la empresa, da lugar a la configuración de la aludida gravedad de la injuria laboral.

c) Según se establece en el marco fáctico del fallo, las expresiones proferidas por el demandante superan el umbral de una reacción natural en el contexto de discrepancias sobre la interrupción de las labores y el uso de lugares no autorizados para el consumo de bebidas, propias del devenir rutinario de la relación laboral que unió a las partes, demarcado por las labores de corte y etiquetado de papel, naturalmente ajenas a presiones

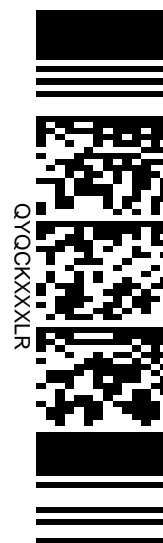
Asimismo, los términos groseros vertidos por el actor en contra de su supervisor, no fueron los propios del lenguaje empleado en el contexto de una discusión con su empleador, sin que, por lo demás, se haya alegado ni demostrado que ese trato corresponda a una forma habitual de relacionarse al interior de la empresa. Las expresiones fueron vertidas en presencia de otros dependientes, advertidas por éstos con alarma, y frente a la conminación de uno de ellos a deponer su actitud, el demandante lo agredió verbalmente e intentó propinarle un golpe de puño, cesando su conducta por la irrupción de otros operarios.

En tales condiciones, la conducta indebida del demandante establecida en el fallo de la instancia, constituye una seria limitante a los poderes de dirección y disciplinario del empleador, a la par de un abandono completo por el dependiente de su deber de obediencia propio del trabajo subordinado.

Séptimo: Que, en las circunstancias vertidas en el motivo precedente, la sentencia ha realizado una correcta valoración jurídica de los hechos, no incurriendo en el vicio que se denuncia a través de la causal en que fundó el recurso.

Por todo lo anterior, la causal alegada debe ser desestimada y el recurso deducido no puede prosperar.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la parte demandante en contra de la sentencia de cuatro de noviembre del año dos mil veinte, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT N° O-6969-2019, la que no es nula.



Regístrese y comuníquese.

Redacción del Fiscal Interino Sr. Carvajal Schnettler.

Laboral-Cobranza N° 2447-2020.-

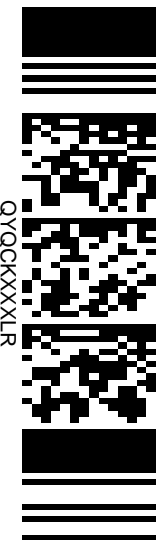




QYQCKXXXLR

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Marisol Andrea Rojas M., Jenny Book R. y Fiscal Judicial Rodrigo Ignacio Carvajal S. Santiago, veinte de julio de dos mil veintiuno.

En Santiago, a veinte de julio de dos mil veintiuno, 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 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>