

Santiago, nueve de julio de dos mil veinte.

Visto:

En estos autos R.I.T. M-3141-2019 del Primer Juzgado de Letras de Santiago, por sentencia de veintiuno de noviembre de dos mil diecinueve, se acogió la demanda de despido injustificado interpuesta por el actor Mackendy Tilus, en contra de la demandada Santa Isabel Administradora S.A, representada legalmente por don Sergio Arredondo Salazar, condenándose a la demandada a pagar la indemnización sustitutiva de aviso previo indemnización por años de servicio, más el recargo legal, sin costas por no haber sido totalmente vencida.

En contra de esta sentencia la parte demandada dedujo recurso de nulidad, interponiendo la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, y de manera subsidiaria, la del 478 letra c), del mismo cuerpo legal.

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

Considerando:

Primero: Que, por la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, la recurrente alega infringidos los principios de la lógica, específicamente, el principio de razón suficiente, al establecer la sentencia que el actor agredió a otro trabajador de apellido Muñoz, a partir de una supuesta legítima defensa, lo que haría totalmente justificada la conducta imputada en su contra. Sin embargo, la situación “*de ver amenazada su integridad física*” fue alegado únicamente por el actor, no existiendo prueba alguna aparte de sus dichos que permitiera acreditarla. Alega que ello influye en lo dispositivo del fallo, porque resulta contrario a la lógica y a la sana crítica, sostener una conclusión que no se encuentra ampara por algún razonamiento que la sustente, contraviniendo el citado principio de la lógica llegar a dicha conclusión, sin elemento probatorio que la sustente.



Segundo: Que, no se considera vulnerado el principio de razón suficiente, porque la sentencia para tener por establecida la legítima defensa, se fundó en la declaración del trabajador prestada en el juicio oral, a instancias de la propia demandada, luego de establecer que el empleador no realizó ninguna investigación previa de los hechos, por lo que su teoría del caso le resultó razonable y creíble, considerando además que no existieron más testigos que los trabajadores involucrados en la riña. Por consiguiente, las alegaciones que realiza el recurrente, no se vinculan con una infracción al citado principio, porque no se arguye sobre la base de la inexistencia de un antecedente probatorio que permitiera al tribunal tener por acreditada esa circunstancia fáctica, sino que en haberse otorgado mérito probatorio para acreditarla, a la declaración del actor, prestada a instancias del propio abogado de la parte demandada. Existe una razón suficiente para que el tribunal a quo estableciera la legítima defensa, cuestión diferente es que el recurrente no la comparta.

Tercero: Que, la valoración que hizo el tribunal a quo se conformó a las reglas de la sana crítica, sistema que no excluye la declaración de parte como un medio de prueba, ni establece cuál es su valor probatorio, exigiendo sólo que se conforme a dichas reglas; por el contrario, las alegaciones que realiza el recurrente, se fundan en parámetros aplicables a la prueba legal tasada, confundiendo la declaración de parte prestada en juicio oral, con la confesión en materia civil, la que únicamente tiene valor, cuando la parte reconoce hechos que la perjudican.

Cuarto: Que, en segundo lugar, la recurrente sustenta la misma causal de nulidad, alegando ahora infringidas las máximas de la experiencia, alegando que la sentencia tiene por acreditado que existió una provocación previa a partir de lo señalado por el propio actor. Aduce que el empleador no hizo una investigación de los hechos, porque no había testigos presenciales y tampoco cámaras de seguridad, sino que sólo los trabajadores involucrados que fueron desvinculados. Se infringen las máximas de la experiencia, al no apreciar el sentenciador que la conducta imputada era una vía de hecho, que al producir lesiones desproporcionadas, se debía tomar la decisión de desvincular a ambos participantes por igual.



Agrega que la sentencia no consideró dichas máximas de la experiencia, al entender que es natural golpear y morder a un compañero, sólo por situaciones ocurridas con anterioridad. Lo único determinable con la apreciación de los sentidos de las personas involucradas, son las lesiones graves, y lo que se acreditó a través de los medios de prueba incorporados, es que las agresiones fueron de tal magnitud, que debía producirse la desvinculación. Señala que existe prueba suficiente para justificar la aplicación de las reglas de la lógica y de la experiencia para tener por suficientemente contradicha la máxima que fue aplicada en el fallo impugnado, infringiéndose lo prescrito en el artículo 456 del Código del Trabajo.

Quinto: Que, pese a invocar la recurrente otra supuesta infracción a la sana crítica, reitera el argumento que no existirían antecedentes probatorios para que la sentencia diera por acreditada la legítima defensa, lo que no constituye una vulneración a las máximas de la experiencia; por el contrario, la sentencia resuelve la controversia conforme a ellas, porque asentada la existencia de una riña entre dos trabajadores, respecto a la cual asienta lesiones leves – una herida en la ceja, y el actor, con una hinchazón en el labio-, y no graves como lo alega el recurrente, la única versión que se introdujo en el juicio oral para explicar su origen y los motivos de la misma, se basó en lo que declaró el demandante, estableciendo que fue el mismo quien comunicó los hechos al gerente de local; luego, el tribunal a quo señala que para poner término al contrato de trabajo, el empleador debió determinar si la causal que invocó era debida, por lo que habría sido necesaria una investigación previa que estableciera las responsabilidades del caso, cuestión que en este caso no realizó.

Sexto: Que, en subsidio de la anterior, la demandada invocó la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, señalando que la sentencia estableció los hechos, y que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad prohíbe expresamente dichas conductas. Agrega que la sentencia consideró que no podrían ser consideradas como constitutivos de vías de



hecho, pues la conducta habría estado justificada; que carecería de la gravedad suficiente para justificar la desvinculación, lo que a juicio de su parte es erróneo y contrario a derecho, pues se produjo una agresión física contraria a derecho, y la conducta fue suficientemente grave para los efectos de proceder a la aplicación de la causal del N° 1 letra c) y la del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Séptimo: Que, como lo señala la sentencia del tribunal a quo, no basta para constituir la causal de despido invocada, la sola circunstancia que la conducta sea digna de reproche, siendo necesario acudir a diversos criterios para determinar si el acto cuestionado es de la entidad necesaria para adoptar la decisión de despido, para lo cual la sentencia se funda en el estándar que ha fijado la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, referidos al elemento subjetivo del trabajador despedido, manifestado en actos positivos de crear en el otro trabajador la amenaza de sufrir un daño específico, que superen el umbral del arrebató, lo que no se cumple en la especie.

Octavo: Que, por lo mismo, se comparte lo que señala la sentencia, que no se cumple con el requisito que la conducta que el empleador atribuyó en la carta de despido al trabajador, pueda ser calificada de grave, toda vez que éste actuó en legítima defensa, respecto a las vías de hecho que se le atribuyen.

Noveno: Que, en lo que respecta a la segunda causal de despido, la sentencia realiza un juicio de proporcionalidad que se comparte, señalando que tampoco resulta acertado hablar de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, cuando el trabajador actúa amparado por el Derecho, no advirtiéndose que se haya incumplido el contrato, cuando además se trató de una situación excepcional y justificada.

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 demandada en contra de la sentencia de veintiuno de noviembre de dos mil diecinueve, dictada por el Primer Juzgado de Letras de Santiago.

Redacción del Fiscal Judicial señor Norambuena Carrillo.

Regístrese y comuníquese.



N° 3429-2019.-



FVSAQGGCJX

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Dobra Lusic N., Alejandro Madrid C. y Fiscal Judicial Jorge Luis Norambuena C. Santiago, nueve de julio de dos mil veinte.

En Santiago, a nueve de julio 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 05 de abril de 2020, 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>