

CORTE DE APELACIONES

Caratulado:

Rol:

**RICARDO FLORES MUÑOZ CON
EXPORTADORA E IMPORTADORA TURKEN S
A**

109-2016

Fecha de
sentencia:

12-07-2016

Sala:

Cuarta

Materia:

L059

Tipo Recurso:

Laboral-nulidad

Resultado
recurso:

ACOGIDA Y SENTENCIA REEMPLAZO

Corte de origen:

C.A. de San Miguel

Cita bibliográfica:

RICARDO FLORES MUÑOZ CON EXPORTADORA E IMPORTADORA
TURKEN S A: 12-07-2016 (-), Rol N° 109-2016. En Corte de Apelaciones.
Fecha de consulta: 19-07-2025

En Santiago, a doce de julio de dos mil dieciséis.

VISTOS:

En estos antecedentes ingreso Corte N° 109-2016, RUC N° 1540050173-1, RIT N° O-494-2015, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, por sentencia de dieciséis de febrero recién pasado, se acogió la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales deducida por don RICARDO ALEX FLORES MUÑOZ en contra de EXPORTADORA E IMPORTADORA TURKAN S.A., entidad que como consecuencia de lo anterior, fue condenada al pago de las indemnizaciones y demás prestaciones que se indican por los montos que se señalan, con los reajustes e intereses que se especifican, sin costas por no haber resultado completamente vencida.

En contra del aludido fallo el Abogado don Juan Elías Abarca Fuentes, por la sociedad precedentemente indicada, interpuso recurso de nulidad fundado en las causales de invalidación contempladas en los artículos 478 letra e), 477 en relación al artículo 160 N° 1 letra c) y 478 letra b), todos del Código del Trabajo, que opone una en subsidio de la otra en relación a la demanda por despido injustificado, y, conjuntamente con ellas, pero en relación al cobro de prestaciones, aquella contenida en el artículo 478 letra b) del citado cuerpo legal, en cuyo mérito pide se invalide la sentencia en tanto acoge la demanda y declara injustificado el despido del actor y condena a la demandada al pago de las indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con los recargos que se indican, más el pago de 16 días festivos trabajados y no compensados, y en su lugar, dicte la pertinente sentencia de reemplazo que declare justificado el despido y por consiguiente rechace el cobro de las indemnizaciones y recargos ya señalados, además de declararse que nada se adeuda por los días festivos laborados, y por consiguiente rechace íntegramente la demanda deducida en contra de su representada.

Estimado admisible el recurso, en la audiencia pertinente, intervino por éste la Abogado doña Carmina Vásquez Mejías y en contra del mismo, por el demandante, el abogado don Ariel Esteban Bustamante

Rojas.

CON LO OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que como se ha indicado en lo que antecede, el recurrente sustenta su pretensión de invalidación de la sentencia:

En primer término, en la causal prevista en el artículo 478 letra e) del código del ramo, esto es, “cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 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”. Específicamente, según aduce, en que el fallo en cuestión se habría extendido a puntos no sometidos a la decisión del Tribunal.

Explica al respecto, que de acuerdo a lo que ha señalado uniformemente la Excm. Corte Suprema, el fallo incurre en el referido vicio, cuando apartándose de los términos en que las partes situaron la controversia por medio de sus acciones y excepciones, altera el contenido de estas cambiando su objeto o modificando su causa de pedir. Regla que debe relacionarse con el artículo 160 del Código de Procedimiento Civil, aplicable en este caso conforme a lo dispuesto en el artículo 432 del Código del Trabajo, y de acuerdo al que las sentencias deben pronunciarse conforme al mérito del proceso, sin que puedan extenderse a puntos que no hayan sido sometidos expresamente a juicio por las partes, salvo en cuanto la ley mande o permita al sentenciador proceder de oficio, cuyo no es el caso. Por consiguiente, sustenta que el aludido vicio se verifica cuando la sentencia otorga más de lo que las partes han solicitado en sus escritos de fondo (demanda y contestación), por medio de los que se fija la competencia del Tribunal, o cuando se emite pronunciamiento en relación a materias que no fueron sometidas a la decisión del mismo, “vulnerando de este modo, el principio de congruencia.” “Principio que enlaza la pretensión, la oposición, la prueba, la sentencia y los recursos, al mismo tiempo que cautela la conformidad que debe existir entre todos los actos del procedimiento que componen el proceso.

Refiere que en este caso, el sentenciador se apartó de los términos en que las partes situaron la

controversia, alejándose con su decisión del marco al que se circunscribió el debate en las respectivas alegaciones de los litigantes, cambiando el contenido de estas, alterando su objeto.

Ello por cuanto el actor sostuvo en su libelo pretensor, que los hechos descritos en la carta de despido y que sirven de sustento al mismo “son falsos”, negando haber agredido a su compañero de trabajo, don Ricardo Fabián Páez Yáñez. En tanto que su parte, sostuvo al contestar la demanda, que sí existió agresión entre los aludidos trabajadores en el domicilio de la empresa, como consecuencia de lo cual resultó lesionado el último nombrado. Congruente con ello, el hecho a probar fijado por el Tribunal al respecto fue: “efectividad de que con fecha 23 de septiembre de 2015 el demandante y Ricardo Páez Yáñez se agredieron mutuamente en el domicilio de la empresa ubicado en...”. A su vez, la sentencia, en el fundamento séptimo, da por establecida la señalada agresión, indicando: “...el día 23 de septiembre de 2015, en dependencias de la empresa demandada, Ricardo Flores tuvo una discusión con Ricardo Páez, donde Ricardo Flores propinó un golpe de puño en la boca a Ricardo Páez.”

No obstante ello, asegura el recurrente que el sentenciador se extiende a puntos no sometidos a su decisión, al considerar que el hecho acreditado, en el que el empleador fundó su despido, no es de la entidad suficiente para desvincular al actor de conformidad con lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo.

Continúa aseverando que la entidad del hecho acreditado nunca fue objeto de discusión en el pleito, sino que esta se centró en la existencia del hecho descrito en la carta de despido como fundamento del mismo. De modo que no podía debatirse sobre su entidad, si lo controvertido fue la efectiva ocurrencia o existencia misma del suceso.

Aduce que el vicio denunciado se evidencia del motivo décimo séptimo del fallo, en tanto “en relación al resto de la prueba rendida y valorada, el sentenciador sostiene que en nada altera lo concluido, ... ya que ninguna dice relación con la falta de proporcionalidad en la medida adoptada por el empleador frente a la falta del actor, reconociendo el fallo que éste es ‘el principal argumento para estimar que su despido fue injustificado’.”

Afirma en cuanto a lo anterior, que no podía haber prueba en torno a la proporcionalidad de la decisión

adoptada (el despido) por el empleador, si, reitera, lo discutido fue la existencia del hecho, sin haberse sometido a prueba el punto que se dice omitido; en otros términos, arguye que “el sentenciador resuelve sobre la omisión de una prueba que nunca ordenó producir, lo cual hace la decisión enteramente arbitraria y susceptible de ser anulada por la causal en comento.

Concluye manifestando: “al declarar (el juzgador) injustificado el despido, pese a haber tenido por acreditado el hecho que dio lugar al mismo, el que fuera controvertido por las partes en cuanto a su verificación, justificando su decisión en consideraciones relacionadas al principio de proporcionalidad, respecto de las cuales nunca sometió a prueba, se extendió a puntos no sometidos a su decisión, atentando contra el principio de congruencia que se ve reflejado en la causa de pedir de la demanda, la contestación de esta parte y el hecho a probar, dejando a esta parte en indefensión y a merced del criterio arbitrario del Tribunal.”

En subsidio de la anterior, alega la causal de nulidad estatuida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando en el pronunciamiento de la sentencia “...se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o... se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.” Específicamente del artículo 160 N° 1 letra c) del Código Laboral.

Expone al efecto, que como se ha señalado, es un hecho asentado en la sentencia, que el demandante sostuvo una discusión con otro trabajador a quien le propinó un golpe de puño en la boca. Sin embargo, el Tribunal declaró injustificado el despido, por estimar que no hubo proporcionalidad entre la acción cometida y la sanción aplicada. Lo que en concepto del recurrente constituye la infracción a la norma denunciada, pues el sentenciador estimó que el hecho acreditado no revestía la entidad necesaria para considerar justificado el despido, pese a ser la propia ley la que determina la gravedad y entidad de la misma, al sancionar las vías de hecho ejercidas por un trabajador en contra de un compañero.

Indica que de lo dicho es claro, que en el fallo se impone un requisito que la ley no exige, siendo la propia norma la que tipifica la conducta que califica como indebida y grave, sin que por ende sea posible exigir la concurrencia de otras circunstancias, lo que refrenda con citas parciales de fallos de la

Excma. Corte Suprema.

Añade que el bien protegido por la norma es el respeto mutuo y la disciplina que en toda empresa, centro de trabajo o establecimiento debe existir entre los diversos dependientes que en ella laboran, pues cada una de las personas que se desempeñan en esta tienen derecho, a nivel de garantía constitucional, a trabajar en un ambiente tranquilo sin temor a ser agredido y en especial a no sufrir un atropello a su integridad física. De modo que cuando se producen vías de hecho, no se atenta contra la empresa sino que contra la convivencia laboral del conjunto de personas que en ella laboran, menoscabando los patrones conductuales generalmente aceptados y cuyo cumplimiento es imprescindible para la convivencia que impone la relación laboral.

Enfatiza que por consiguiente, al declarar el sentenciador injustificado el despido, pese a haber tenido por acreditado el hecho que dio lugar al mismo, sustentando su decisión en consideraciones en torno al principio de proporcionalidad, infringió la norma que establece como causal de despido las vías de hecho ejercida por un trabajador contra otro, no aplicando la norma en cuestión e imponiendo requisitos que ella no contempla.

Por último, en relación a la misma causal, señala que también se infringe el artículo 19 del Código Civil, desde que se ha desatendido el tenor literal del artículo 160 N° letra c) del Código del Trabajo, al estimar que el hecho acreditado no es de la entidad suficiente para acarrear el despido.

Expresa que las aludidas infracciones, han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que de haberse aplicado correctamente las referidas normas, el juzgador habría declarado justificado el despido y por lo mismo negado las indemnizaciones y recargos pretendidos, rechazando en definitiva la demanda por tales conceptos.

También en subsidio de la anterior, invoca la causal de nulidad descrita en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, vale decir, “cuando (la sentencia) haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.”

Esgrime al respecto, que como se ha señalado, en el considerando noveno se establece que los hechos acreditados no son de la entidad suficiente para desvincular al trabajador de acuerdo a la causal de despido que se le ha invocado, porque, como también se ha dicho, el actuar de la demandada al despedir al actor, ha vulnerado el principio de proporcionalidad contemplado en el ordenamiento jurídico.

Afirma que lo referido vulnera claramente las reglas de la sana crítica, toda vez que encontrándose acreditado que el actor agredió a su compañero de trabajo con golpes de puño en la boca, fracturándole dos dientes, tal hecho es considerado desproporcionado frente a la decisión de la empresa de desvincularlo de la misma.

Especifica lo anterior aludiendo nuevamente al considerando séptimo de la sentencia, en el que el juzgador valorando la declaración de cuatro testigos, los dichos del absolvente por la demandada, el contenido de la prueba documental, consistente en el parte de Carabineros relacionado a los hechos, copia de la página 42 del libro de guardia de la empresa y el oficio a la Clínica Dental que se menciona, llega a la conclusión ya dicha. Esto es, que el actor golpeó a otro trabajador en la boca.

Adiciona que conforme a dichas pruebas, sólo cabe concluir que el golpe de puño precedentemente indicado tuvo como consecuencia la pérdida o fractura de 2 dientes el trabajador agredido.

Dado lo anterior y de acuerdo a la conceptualización que de las máximas de la experiencia entregan los distintos autores que cita y lo estatuido en el artículo 184 del Código del Trabajo, por las razones que indica, es manifiesto que la conclusión alcanzada por el juzgador en cuanto a la desproporción entre la conducta desplegada por el trabajador y la decisión tomada por el empleador, contraviene abiertamente las máximas de la experiencia por las razones que reseña, máxime si en materia penal el hecho acreditado puede ser sancionado como delito de lesiones.

Por último, dice que el vicio denunciado influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de no haberse incurrido en el mismo el sentenciador no habría podido entender que el despido era

desproporcionado respecto al hecho acreditado, sino que por el contrario, que el actuar violento del actor causa un justo temor a los trabajadores y al empleador que entorpece la convivencia laboral, lo que ciertamente hace proporcionada la sanción del despido.

Finalmente y conjuntamente con las anteriores, alega la causal de invalidación recién señalada, esto es, la contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esta vez sólo referida al pago de 16 días festivos laborados y no compensados, que estima se configura al desatender el sentenciador el principio lógico de la identidad.

Relata al respecto, que el señor Flores demandó el pago de 22 días domingos y/o festivos determinados, que habría laborado entre enero de 2014 y septiembre de 2015, sin haber sido compensados por su empleador, situación que al contestar la demanda este último negó, porque habría compensado todos y cada uno de dichos días.

Dice que en el considerando décimo sexto, de acuerdo a los elementos de convicción que en él se indican, el sentenciador estableció que la demandada adeudaba un total de 16 días de descanso por dicho concepto. Sin embargo, con ello el sentenciador infringe el principio lógico de identidad, según el cual una cosa es igual a sí misma, en tanto utiliza las libretas de registro diario de asistencia del actor para determinar aquello, mas desatiende su contenido.

Así, afirma que para reducir de 22 días reclamados a los 16 reconocidos en la sentencia, el señor Juez de la instancia sólo atendió a si el día preciso reclamado lo trabajó o no, sin verificar si dentro del mes se compensó el descanso por un domingo o festivo laborado. Para lo cual adjunta una tabla explicativa de lo anterior.

Expresa que de ella se advierte que los días de descanso superan ampliamente los domingos y festivos de cada mes, por lo que si se hubiera aplicado correctamente el principio lógico de identidad al ponderar la prueba, necesariamente habría concluido que nada se adeuda por el concepto antes anotado, porque el trabajador los descansó o fueron compensados dentro del mes.

Manifiesta que la conculcación al principio lógico ya dicho, influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, puesto que de no haberse incurrido en ella, el sentenciador habría colegido que nada se adeuda por el referido concepto reclamado.

Por lo expuesto, pide lo más arriba indicado.

SEGUNDO: Que por su parte, el recurrido y demandante en esta causa pidió en estrados el total rechazo del recurso entablado, por no haberse incurrido en la sentencia en ninguna de las deficiencias denunciadas, sino que ella se encuentra ajustada al mérito del proceso y a derecho.

Así, en cuanto a la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, sustenta que la demandada al contestar la demanda cita el artículo 160 N°1 letra c) aludiendo específicamente a la conducta grave o la entidad del hecho acreditado en el juicio, de modo que el Juez de la instancia era perfectamente competente para pronunciarse sobre aquello.

En relación a la causal subsidiaria del artículo 477 en relación a los artículos 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo y 19 del Código Civil, expone que el juzgador al determinar el hecho, estimó que este no revestía las condiciones de gravedad o de la entidad requerida para considerar configurada la causal del despido invocada. Adiciona que no se entiende la infracción denunciada, desde que es el Tribunal de la instancia quien debe determinar la gravedad o entidad de las vías de hecho para configurar la causal de que se trata.

Agrega que tampoco se incurre en la sentencia en el motivo de nulidad descrito en el artículo 478 letra b) en relación a la declaración que el despido es injustificado ni en lo que al cobro de días festivos laborados y no compensados se refiere, pues en cuanto a esta última, sostiene que con ella se pretende introducir una alegación no sometida a la decisión del Tribunal, razón por la que pide se rechace íntegramente el presente recurso.

Atendido lo referido,

I.- EN CUANTO A LA CAUSAL DE NULIDAD CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 478 LETRA E) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

TERCERO: Que como se ha anunciado, el recurrente sustenta su pretensión de invalidación de la sentencia, por vía principal, en el señalado motivo, esto es, “cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 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”. Específicamente, según aduce, en que el fallo en cuestión otorga más allá de lo pedido por las partes, extendiéndose a puntos no sometidos a la decisión del tribunal.

Causal que como es sabido, se configura cuando la sentencia se aparta de los términos en que las partes situaron la controversia por medio de sus respectivas acciones y/o excepciones, alterando el contenido de éstas, cambiando su objeto o modificando su causa de pedir.

En otros términos, cuando se vulnera la congruencia procesal, vale decir, el debido ajuste o correspondencia que ha de existir entre las acciones ejercidas (sus fundamentos y peticiones) y la decisión que está llamada a recaer en ellas. La que ciertamente se trasgrede cuando el juez se extiende en su sentencia a cuestiones que no han sido materia del juicio o cuando aborda aspectos que los litigantes no tuvieron la posibilidad de discutir, de probar o de desvirtuar, en su caso. Expresado en otras palabras, cuando se aparta del debate.

También cabe señalar al respecto, que la necesidad de congruencia permite asegurar a las partes su derecho a defensa; siendo la forma más segura para discernir la concurrencia del vicio correlativo (“ultra petita”) comparar el contenido de los escritos fundamentales con el contenido de la sentencia pronunciada en el juicio. De modo que la existencia de algún desborde puede ser indicativo de la configuración de la causal en comento.

CUARTO: Que en este caso, del examen de los antecedentes elevados a esta Corte, especialmente

del libelo pretensor es claro, que el actor sustenta su acción de despido injustificado, en que “la causal de término de contrato esgrimido por la demandada artículo 160 N°1 letra c) del Código del Trabajo, se fundamenta en hechos completamente falsos e infundados, puesto que en primer lugar el día 23 de septiembre de 2015 jamás agredí ni fui agredido por mi compañero de trabajo don Ricardo Fabián Páez Yáñez, dicho día efectivamente me encontraba en el domicilio de la empresa ubicado en la comuna de San Bernardo esperando carga para viaje, lo que aconteció con toda normalidad posteriormente, siendo la imputación efectuada por la demandada de una falsedad absoluta que atenta contra el principio de la buena fe contractual.”

Adiciona que la demandada no fundamenta la carta de despido, puesto que los hechos que allí se indican son vagos e imprecisos, limitándose a sostener que habría tomado conocimiento de la “agresión”(sic) dos días después de sucedidos los hechos, “no señalando en que consistió dicha agresión, la hora en que habría ocurrido como tampoco la forma que tomó conocimiento de la misma, no dándose cumplimiento por ende con lo establecido en el artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo, el que tiene como finalidad asegurar el derecho a controvertir la causa legal invocada por el empleador para el despido, imponiéndole a este la obligación de fundar dicha causa legal en hechos concretos y claros que la configurarían, debido a que la terminación de los servicios de un trabajador debe tener razones fundadas y justificables que hagan imperativa su separación, con lo cual se busca evitar la arbitrariedad y el abuso patronal, dejando al trabajador la posibilidad de impugnar su despido si considera que este no se ajusta a la realidad.”

Finaliza aduciendo que el despido del que fue objeto “es completamente ilegal e injustificado, lo que se constata de la carta de término del contrato, la cual no cumple con el principio de congruencia entre la fecha del despido y la separación efectiva de mis funciones, como tampoco con los requisitos del artículo 162 del Código del Trabajo, conteniendo dicha carta una causal de término que se fundamenta en hechos completamente falsos e infundados, atentando el despido del que fui objeto contra mis derechos fundamentales como trabajador, específicamente los consagrados en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República de Chile ‘la libertad de trabajo y su protección’” En razón de ello, pide se acoja la demandada por despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales que señala, a cuyo pago por los montos y conceptos que indica, solicita se condene a la demandada.

A su vez, de la contestación de la demanda se advierte, que en ella la demandada “controvierte expresamente todos los hechos signados en la demanda salvo aquellos que expresamente se reconocen.” Añade bajo el punto 5) que con fecha 5 de octubre de 2015 despidió al actor por haber incurrido en la causal de término del contrato descrita en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, esto es, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.

Causal que según señala “se funda en que con fecha 25 de septiembre el demandante y otro trabajador, don Ricardo Fabián Páez Yáñez se agredieron mutuamente en el domicilio de la empresa por razones que ignoramos pero que no dicen relación con el contrato de trabajo.” Reiterando en el punto 7) de la aludida contestación: “no es efectivo que la causal esgrimida para proceder al despido del trabajador sea falsa como señala el actor. En efecto, tal como se acreditará en la etapa procesal pertinente, el día 23 de septiembre del año en curso (2015), en el domicilio de la empresa el actor y otro trabajador Ricardo Fabián Páez Yáñez, se agredieron mutuamente con golpes de puños, resultando el otro trabajador con lesiones de carácter leve.”

Por otra parte, de la audiencia preparatoria del juicio oral se verifica, que quedaron establecidos como “hechos controvertidos”, en lo que interesa al recurso, “1) efectividad que con fecha 23 de septiembre de 2015 el demandante y Ricardo Páez Yáñez se agredieron mutuamente en el domicilio de la empresa ubicado en Longitudinal Sur Km. 26 San Bernardo.” El que además aparece expresamente recogido en el acápite tercero de la sentencia atacada.

QUINTO: Que de lo precedentemente señalado es manifiesto, que el asunto en discusión en esta litis fue precisamente, la existencia de la agresión entre dos trabajadores de la empresa demandada en el domicilio de ella, uno de ellos el demandante.

Suceso que conforme se constata del razonamiento séptimo del fallo en cuestión, fue establecido por el sentenciador tras el análisis, ponderación, concatenación y confrontación de las distintas probanzas rendidas al efecto, pormenorizadas en dicho acápite y en los que le anteceden, concluyendo el juzgador: “ha quedado acreditado que el 23 de septiembre de 2015, en dependencias de la empresa

demandada, Ricardo Flores (el actor) tuvo una discusión con Ricardo Páez, donde Ricardo Flores le propinó un golpe de puño en la boca a Ricardo Páez.” Añade el señor Juez que los testigos son contestes y precisos, sin advertirse contradicciones ni vaguedades que resten valor a sus dichos, sino que por el contrario, veraces al dar razón de los mismos. Los que además encuentran su correlato o sustento en la prueba documental que se indica, por las razones que al respecto se vierten.

También, en el fundamento octavo de la sentencia, el juzgador se hace cargo y justifica clara y cabalmente el cumplimiento por la empleadora de las formalidades del despido de acuerdo a lo estatuido en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Más adelante en el basamento noveno, señala el sentenciador: “en el caso de autos, resulta indiscutible que la conducta del actor es reprochable desde un punto de vista laboral...”, añadiendo: “si bien podríamos sostener que el despido del actor persigue una finalidad legítima e incluso podría catalogarse de adecuada e idónea...”.

Sin embargo, el señor Juez considera excesivo el despido del actor por tal motivo, pues según razona, se aparta del principio de proporcionalidad, atendidos los argumentos que al efecto entrega.

SEXTO: Que atendido lo más arriba expresado, ciertamente la afectación o no del principio de proporcionalidad, ni cualquier otro aspecto distinto a la existencia de la agresión entre los dos trabajadores más arriba nombrados en dependencias de la empresa, no fue planteado por las partes, tampoco fue objeto de debate entre ellas y menos aún se estimó, consideró o aludió por el Tribunal al momento de fijar los hechos a probar, por lo que los litigantes no pudieron rendir prueba alguna a su respecto.

Lo que deja de manifiesto que las consideraciones del señor juez en cuanto a dicho principio y conforme al cual estimó que el despido en este caso es injustificado, se apartan y exceden con creces los términos en que las partes fijaron la controversia tanto en sus respectivos escritos principales, como en las demás alegaciones y defensas expuestas durante el desarrollo del proceso. Máxime si como se

ha dicho, los hechos en que se sustenta la causal del despido invocada, específicamente la existencia de la agresión por el actor a otro trabajador, negada enfáticamente por el demandante, quedaron nítida, expresa y categóricamente asentados en la sentencia.

SEPTIMO: Que por consiguiente, apreciándose palmariamente la vulneración a la debida congruencia que debe existir entre el asunto sometido a la decisión del Tribunal por las partes, los hechos a probar y el fallo, requisito sine qua non del debido proceso, forzoso es concluir que en este caso, se ha incurrido en la causal de nulidad en análisis, descrita en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo e invocada por el recurrente, lo que necesariamente hace que el recurso de nulidad que en ella se ha basado deba ser acogido en esta parte.

OCTAVO: Que atendido lo precedentemente concluido, se hace innecesario emitir pronunciamiento en relación a las demás causales alegadas en subsidio de la anterior.

II.- EN CUANTO A LA CAUSAL CONJUNTAMENTE INVOCADA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 478 LETRA B) DEL CODIGO DEL TRABAJO:

NOVENO: Que a su respecto cabe precisar, que el recurrente esgrime esta causal sólo en relación a la acción de cobro de la compensación por los días domingos y festivos laborados.

También es necesario señalar, que conforme al precepto recién citado, se incurre en dicho motivo de nulidad de la sentencia “cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.” Situación que en este caso, y conforme a lo señalado por el recurrente se configuraría, al infringir el sentenciador el principio lógico de identidad, pues para determinar y acceder al pago de dicha prestación, el sentenciador se basó en la prueba documental allegada, concretamente en las Libretas de Registro Diario de Asistencia del actor, correspondiente al período comprendido entre enero de 2014 y septiembre de 2015.

DECIMO: Que del simple examen de dichas libretas, es incuestionable que los días de descanso otorgados y usados por el trabajador demandante, exceden largamente los días domingos y festivos o

feriados de cada mes durante el período reclamado, sin considerar los correspondientes al feriado de vacaciones que también aparecen registrados como tales en los aludidos documentos.

Así, durante el mes de enero de 2014, el señor Flores registra 16 días de descanso, en circunstancias que hubo 5 días feriados entre domingos y festivos; en febrero de dicho año, figuran 12 días de descanso y sólo 4 domingos; en marzo, aparecen 13 días de descanso y un total de 5 días domingos y festivos; en abril de 2014, se aprecian 12 días de descanso y sólo 6 días domingos y festivos; en mayo, 12 días de descanso en tanto que 6 domingos y festivos laborados; en junio, se leen 11 días de descanso y 5 días domingos y festivos; en julio, el actor tuvo 8 días de descanso, existiendo un total de 5 días domingos y festivos; en agosto de 2014, descansó 14 días y hubo 6 días domingos y festivos; en septiembre de 2014, registra 11 días de descanso ante los 7 días domingos y festivos del mes: en Octubre de 2014, figuran 5 días de descanso, 2 domingos y festivos y 21 días de vacaciones; en noviembre de 2014, se aprecian 12 días de descanso y 6 días domingos y festivos; en diciembre del mismo año, 13 días de descanso y 6 días domingos y festivos; en enero de 2015, se observan 13 días de descanso ante los 5 días domingo y festivos; en febrero de 2015, aparecen 11 días de descanso y sólo 4 domingos; en marzo se aprecian 12 días de descanso y 5 domingos y festivos; en abril, registra 8 días de descanso y seis domingos y festivos; en mayo de 2015, se leen 12 días descansados y sólo 7 días domingos y festivos; en junio de 2015, constan 12 días de descanso ante los 5 días domingos y festivos; en julio de 2015, aparecen 17 días de descanso y sólo 5 domingos y festivos; en agosto se aprecian 13 días de descanso y 6 domingos y festivos; y, en septiembre de 2015 constan 2 días de descanso, 1 domingo laborado y 21 días de vacaciones.

UNDECIMO: Que de lo referido es claro, que en la sentencia se incurrió en el vicio denunciado al apreciar la prueba, desde que en los mismos documentos considerados por el juzgador para dar por acreditado que se adeuda el pago de días domingos y/o festivos laborados por el trabajador demandante, aparece nítidamente, que durante el respectivo mes se compensaron tales días, otorgándose incluso más días de descanso. Lo que ciertamente pugna con el principio lógico de identidad, según el cual toda entidad es idéntica a sí misma. Razón por la que también debe acogerse el presente recurso por este capítulo.

En mérito de lo expuesto, y, vistos, además, lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

1.- Que SE ACOGE el presente recurso de nulidad deducido por el abogado don Juan Elías Abarca Fuentes, en representación de la demandada Exportadora e Importadora Turkan S.A., en contra de la sentencia de dieciséis de febrero del año en curso, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.

2.- Que como consecuencia de lo anterior, SE ANULA la referida sentencia, de la que se dejan subsistentes sus apartados primero a octavo, décimo, décimo cuarto, décimo quinto, y décimo octavo.

3.- Asimismo, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo, a continuación, sin nueva vista y con esta fecha, se procederá a dictar sentencia de reemplazo.

Regístrese, comuníquese y devuélvase.

Redacción de la Ministro Sra. María Soledad Espina Otero.

Rol N°109-2016 – R.P.L.

RUC N°1540050173-1

RIT N°

Pronunciada por las Ministros señora María Teresa Letelier Ramírez, señora María Soledad Espina Otero y señora Adriana Sottovia Giménez.

En San Miguel, a doce de julio de dos mil dieciséis, notifiqué por el estado diario la resolución precedente.

SENTENCIA DE REEMPLAZO

En Santiago, a doce de julio de dos mil dieciséis.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo, se dicta a continuación la siguiente sentencia de reemplazo.

VISTOS:

Se reproduce la parte expositiva y considerativa, con excepción de sus motivos noveno, undécimo, duodécimo, décimo tercero, décimo sexto y décimo séptimo que se eliminan,

Y SE TIENE EN SU LUGAR Y, ADEMÁS, PRESENTE:

PRIMERO: Que del examen de los antecedentes elevados a esta Corte, es inconcuso que como se establece y reconoce en el motivo séptimo del fallo de primer grado, y por las razones que en él se expresan, es un hecho asentado en el juicio, que “el día 23 de septiembre de 2015, en dependencias de la empresa demandada, Ricardo Flores tuvo una discusión con Ricardo Páez, donde Ricardo Flores le propinó un golpe de puño en la boca a Ricardo Páez”.

SEGUNDO: Que indudablemente dicha conducta configura las “vías de hecho ejercidas por el trabajador, en contra del empleador o de cualquier trabajador”, en este caso de este último, descritas en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, como constitutivas de la causal de término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna.

TERCERO: Que por otra parte, dichos hechos corresponden a los mismos sucesos descritos en la carta de despido como fundamento de la causal de término de la relación laboral esgrimida por la empleadora, la que también es perfectamente coincidente con esta.

CUARTO: Que por consiguiente, habiéndose acreditado clara, suficiente y adecuadamente, que el trabajador incurrió en el motivo de término de la relación laboral que mantenía con la demandada, el que se basa en los mismos hechos señalados por esta como fundamento de aquella, forzoso es concluir que el despido del que fue objeto don Ricardo Alex Flores Muñoz es justificado.

QUINTO: Que de lo precedentemente concluido necesariamente se sigue, que la demanda por despido injustificado deducida por el señor Flores en contra de la demandada, Exportadora e Importadora

Turken S.A. debe ser rechazada; y, consecuentemente con ello, también debe desestimarse la acción de cobro de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios entablada.

SEXTO: Que de otro lado y en cuanto a la acción de cobro de los días domingos y festivos laborados por el señor Flores y no compensados por la sociedad demandada, atendido lo razonado y concluido en el apartado décimo de la sentencia de nulidad, en el que se ha establecido que del mérito de las Libretas de Registro Diario de Asistencia del actor, correspondientes al período comprendido entre los meses de enero de 2014 y septiembre de 2015, la demandada compensó cada día domingo o festivo laborado por el actor, otorgando el respectivo día de descanso y más, sólo cabe concluir que la demanda de cobro por tales días también debe ser rechazada.

Por lo expuesto y normas legales precitadas, manteniendo las decisiones no afectadas por la invalidación, SE RECHAZA, sin costas, la demanda por despido injustificado y de cobro de indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, como la de cobro por los días domingos y festivos laborados y no compensados por la empleadora, como las demás desestimadas en el fallo de dieciséis de febrero del año en curso, deducidas por don Ricardo Alex Flores Muñoz en contra de Exportadora e Importadora Turken S.A.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la Ministro señora María Soledad Espina Otero.

Rol N° 109-2016 – R.P.L.

RUC N°1540050173-1

RIT N° O-494-2015

Pronunciada por las Ministros señora María Teresa Letelier Ramírez, señora María Soledad Espina Otero y señora Adriana Sottovia Giménez.

En San Miguel, a doce de julio de dos mil dieciséis, notifiqué por el estado diario la resolución precedente.