

Voces: - LABORAL - VIAS DE HECHO - DESPIDO INJUSTIFICADO - TELETRABAJO - PONDERACION DE LA PRUEBA - CALIFICACION LEGAL - RECURSO DE NULIDAD - RECHAZO DEL RECURSO -

Partes: Cortina c/ Cientochenta Grados S.A. | Vías de hecho - Teletrabajo

Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago

Fecha: 18-oct-2022

Cita: MJCH_MJJ327996 | ROL:2526-22, MJJ327996

Producto: MJ,LJ

Atendida la forma en que se han desarrollado las relaciones laborales durante el último tiempo y la modernización de las formas en que se prestan los servicios, las que han sido incluso recogidas en diversas nuevas reglamentaciones adaptándose el legislador a esas nuevas circunstancias, tales como la Ley N° 21.220, la Ley N° 21.391 o la Ley N° 21.327, en las vías de hecho previstas como causal de término del contrato de trabajo, son susceptibles de ser comprendidas las modalidades verbales o gesticulares agresivas u ofensivas, sea entre trabajadores o de éstos para con el empleador.

Doctrina:

1.- Se rechaza el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia que determinó el despido como injustificado, toda vez que si bien yerra el sentenciador en el planteamiento del problema, al establecer que las causas -vías de hecho- solo se pueden configurar de manera presencial, el demandado no logro acreditar que efectivamente hubo una actitud tal que configurara dicha causal, mas bien lo acreditado dice relación con discusiones en reuniones virtuales, propias de las relaciones laborales.

2.- Atendida la forma en que se han desarrollado las relaciones laborales durante el último tiempo y la modernización de las formas en que se prestan los servicios, las que han sido incluso recogidas en diversas nuevas reglamentaciones adaptándose el legislador a esas nuevas circunstancias, tales como la Ley N° 21.220, que Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia, la Ley N° 21.391, que "Establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica", o la Ley N° 21.327, que moderniza la Dirección del Trabajo permitiendo el ejercicio de los derechos por vías telemáticas, en las vías de hecho previstas como causal de término del contrato de trabajo, son susceptibles de ser comprendidas las modalidades verbales o gesticulares agresivas u ofensivas, sea entre trabajadores o de éstos para con el empleador.

3.- Las nuevas reglamentaciones que modernizan las relaciones laborales, suponen la prestación de servicios a distancia y en ninguna de ellas se leen limitaciones en cuanto a la aplicación de las normas que rigen esas vinculaciones, especialmente, en cuanto a las causales de término de la relación laboral, de modo que, teniendo en cuenta el principio establecido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, el ejercicio de la jurisdicción supone realizar la tarea exegética inmersa en las nuevas formas de prestación de servicios.

Santiago, dieciocho de octubre de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT T-1433-2021 seguidos ante el Segundo Juzgado del Trabajo de esta ciudad, comparece don Ignacio Enrique Cortina Martínez e interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, cobro de prestaciones laborales y, en forma subsidiaria, demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de Cientochenta Grados S.A., representada legalmente por don Paul Maurice Condon Bell, solicitando se declare que, con ocasión del despido se vulneraron sus derechos fundamentales, específicamente el derecho a la integridad física y psíquica y el derecho a la honra, ambos tutelados por la Constitución Política de la República, en consecuencia, se condene al demandado a pagar las sumas que indica por concepto de indemnización señalada en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo, con intereses y reajustes; indemnización sustitutiva del aviso previo, compensación de feriado proporcional y diferencia de remuneraciones, con costas. Además, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para ser incorporada en el Registro Nacional de Empresas que vulneran derechos fundamentales. En subsidio, pide que se declare la injustificación de su despido y se condene al demandado a pagar las cantidades que precisa por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, compensación de feriado proporcional y diferencia de remuneraciones, más reajustes, intereses y costas de la causa.

Por sentencia de uno de agosto del año en curso, se hace lugar a la demanda subsidiaria y, en consecuencia, se declara injustificado el despido y se condena al demandado a pagar las sumas que se indican por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, compensación de feriado proporcional y días de remuneración adeudados, todo con intereses y reajustes. En lo demás, se rechaza la demanda y se impone a cada parte sus costas.

En contra de la sentencia singularizada, el demandado deduce recurso de nulidad invocando la causal establecida en el artículo 478, letra c), del Código del Trabajo, el que fue declarado admisible y se incluyó en la tabla ordinaria para su conocimiento.

Considerando:

Primero: Que, como se anotó, en el reproche de ilegalidad de que se trata se hace valer la causal de nulidad prevista en artículo 478, letra c), del Código del ramo, esto es: "Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior".

En este sentido, luego de reproducir el fundamento del fallo en el que se razona acerca de la causal invocada para el despido del trabajador, es decir, las vías de hecho, la que se no se

considera concurrente, el impugnante alega que se efectúa una errada calificación jurídica de los hechos asentados en dicho fundamento y, por ello, se concluye que el demandante Ignacio Cortina Martínez, fue despedido injustificadamente y se ordena el pago de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.

A continuación, el recurrente explica que su representada, Cientochoenta Grados S.A., puso término a los servicios del demandante don Ignacio Cortina Martínez, el día 7 de septiembre de 2021, en virtud de lo dispuesto en el artículo 160, letra c) , del Código del Trabajo, es decir "vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa". Señala que los hechos de la causa se encuentran establecidos en el considerando decimoquinto de la sentencia definitiva, que ya reprodujo.

Indica que el sentenciador concluye que, si bien aparece acreditado que el actor tuvo problemas con su equipo de trabajo a quienes solicitó trabajar fuera de los horarios habituales, aquello aconteció según aparece de los mensajes de WhatsApp debido a los propios requerimientos de los clientes con el propósito de cumplir los plazos acordados, circunstancia que generó episodios de estrés hacia sus subalternos quienes amenazaron con presentar la renuncia, optando el empleador por la desvinculación del actor, circunstancia que fue comunicada en una reunión donde aquél reaccionó ofuscado.

Sin embargo, dice el recurrente, el juzgador declara que los hechos señalados en caso alguno pueden encuadrarse dentro de la causal de despido invocada del artículo 160 N ° 1, letra c), del Código del Trabajo, esto es, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, pues según se desprende de la testimonial acompañada, el trabajo en la agencia de publicidad se

desarrollaba en forma telemática por un lado, resultando así imposible la ocurrencia de las vías de hecho invocadas, donde la jurisprudencia ha entendido por tal, la ocurrencia de agresiones físicas acontecidas dentro de una esfera laboral ya sea contra el empleador o bien contra otro trabajador circunstancia que no acontece en la especie, no siendo admisible homologar aquéllas con simples discusiones que puedan acontecer en una esfera laboral pues al tratarse de un despido de naturaleza disciplinaria donde al trabajador se le priva de ciertos derechos, resulta imperioso que aquellos hechos revistan especial gravedad en términos tales que tornan insostenible la mantención del vínculo laboral, condición que no se reúne en la especie a la luz de lo expresado.

Argumenta que resulta evidente y de manifiesto que, el sentenciador, apoyado en jurisprudencia que no cita y que, por cierto, no es vinculante, concluye que, el hecho que la empresa (agencia) desarrollara, a la época del despido, su trabajo en forma telemática, hacía imposible la ocurrencia de las vías de hecho invocadas, es decir, declara que la causal señalada, "vías de hecho", importan la concurrencia de agresiones físicas, ya sea contra el empleador o de cualquier otro trabajador de la empresa.

Afirma que el razonamiento jurídico del sentenciador para llegar a tal conclusión, es errado, puesto que restringe la concurrencia de la causal invocada para poner término a los servicios del actor, a una necesaria agresión física. Efectivamente, por una parte, el sentenciador efectúa una calificación jurídica de los hechos en forma errada, puesto que restringe la concurrencia de la causal en cuestión, a la necesidad de una presencialidad física de los involucrados, en circunstancias que el legislador no ha establecido dicho requisito; por la otra, el sentenciador no razona para la calificación de las circunstancias en que se puso término al

trabajo del actor, en que actualmente y desde hace un prolongado tiempo, se ha incrementado, particularmente por la pandemia sanitaria, el trabajo en forma telemática, o que no es óbice para que las vías de hecho se traduzcan en un trato desmedido y agresivo efectuado por una de las partes, en la especie, el trato inapropiado y agresivo del trabajador Ignacio Cortina Martínez, en contra del Gerente General de la demandada don Paul Condon, efectuado por vía telemática.

Por lo demás -continúa argumentando el recurrente- esta modalidad de

trabajo, por vía telemática, se ha implementado con posterioridad a la entrada en vigencia del Código del Trabajo, de tal manera que, el legislador no pudo contemplar que la causal establecida en el artículo 160 N° 1, letra c), debía aplicarse necesariamente solo en tanto se produjeran mediante un contacto presencial y físico.

En consecuencia, en concepto del impugnante, el sentenciador, pese a dar por establecido los hechos en virtud de los cuales la demandada se ampara para poner término al contrato de trabajo del demandante, efectúa una calificación jurídica errada de los mismos, puesto que debió concluir que la forma agresiva e inapropiada de la conducta del demandante, frente a una recriminación disciplinaria y fundada del Gerente General de la empresa, constituye igualmente una conducta que no puede sino ser calificada como "vías de hecho", de tal entidad que justificaban plenamente poner término a sus servicios, sin derecho a indemnización sustitutiva del aviso previo, lo que hace necesario alterar la calificación jurídica de los hechos.

En cuanto a la influencia del defecto, el recurrente señala que si se hubiera efectuado una correcta calificación jurídica de los hechos y no hubiera incurrido en la causal de nulidad prevista en el artículo 478, letra c), del Código del Trabajo, las conclusiones y determinaciones consignadas en el considerando decimoquinto de la sentencia definitiva, habrían sido, evidentemente, distintas y se habría concluido necesariamente que, en la especie, los hechos fundantes de la causal en virtud de la cual se puso término a los servicios del actor, configuraban la causal invocada y, por ende, que el despido fue justificado y no resulta procedente el pago de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, conforme se consigna en el considerando decimoséptimo de la sentencia.

Pide acoger el presente recurso de nulidad, por configurarse dicha causal, invalidar la sentencia definitiva en la parte que se impugna y se dicte sentencia de reemplazo declarando que se encuentra probada y configurada la causal del término de los servicios del demandante y que el sentenciador hizo una calificación errónea de los hechos, por lo que no procede el pago de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, como erradamente se ha ordenado en esta causa.

Segundo: Que, en la sentencia impugnada, se fijaron como hechos, en

lo que interesa, los que siguen: a) El demandante se desempeñó para la demandada desde el 28 de julio de 2021 cumpliendo funciones como "social media manager" percibiendo una remuneración de \$1.200.000. b) La demandada puso término a los servicios del demandante con fecha 7 de septiembre de 2021 invocando para ello la causal establecida en el artículo 160 N°1, letra c), del Código del Trabajo, esto es, vías de hecho, reprochándosele haber respondido en forma agresiva al gerente general de la empresa el día 6 de septiembre, al ser consultado sobre las razones por su mala relación con su equipo directo, provocando un estrés innecesario a los subalternos, quienes manifestaron su voluntad de renunciar atendida la

presión sufrida. c) La demandada adeuda el feriado proporcional y la diferencia de remuneraciones reclamada. d) Según se desprende del contrato de trabajo acompañado con fecha 28 de julio de 2021 el actor fue contratado por la demandada para ejecutar labores de social media manager entre cuyas obligaciones, establecidas en la letra B de la cláusula segunda, estaban las de coordinar, evaluar y supervisar tanto los recursos humanos y materiales de quienes estaban a su cargo; la jornada ordinaria de trabajo era de 45 horas semanales, distribuidas en jornada de lunes a viernes en horario de 9.00 a 13.30 horas y de 14.30 a 19.00 horas, estableciéndose que la jornada se interrumpirá durante una hora, para descanso y colación, conforme las necesidades del servicio. e) No se ha acreditado suficientemente que el empleador haya realizado una acción abusiva que haya afectado la salud física o psicológica del demandante, o bien acciones de descrédito respecto al actor en presencia de los trabajadores o de terceros, no avizorándose una desproporción en su obrar. f) La demandada no ha logrado acreditar los hechos en que se fundamenta el despido para estimar configurada la causal invocada, esto es, vías de hecho. g) Aparece acreditado que el actor tuvo problemas con su equipo de trabajo a quienes solicitó desempeño fuera de los horarios habituales. h) La petición del actor de trabajar fuera de horario habitual aconteció, según aparece de los mensajes de WhatsApp, debido a los propios

requerimientos de los clientes con el propósito de cumplir los plazos acordados. h) La desvinculación del actor le fue comunicada en una reunión donde aquel reaccionó ofuscado.

Tercero: Que, el juez del grado concluyó que los hechos referidos precedentemente no pueden encuadrarse dentro de la causal de despido invocada, esto es, artículo 160 N° 1, letra c), del Código del Trabajo, es decir, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeña en la misma empresa, pues según se desprende de la testifical rendida el trabajo de la agencia de publicidad se desarrollaba en forma telemática, resultando así imposible la ocurrencia de las vías de hecho invocadas, donde la jurisprudencia ha entendido por tal la ocurrencia de agresiones físicas acontecidas dentro de una esfera laboral, ya sea contra el empleador o bien contra otro trabajador, circunstancia que no acontece en la especie, no siendo admisible homologar aquellas con simples discusiones que puedan acontecer en una esfera laboral, pues al tratarse de un despido de naturaleza disciplinaria en que al trabajador se le priva de ciertos derechos, resulta imperioso que aquellos hechos revistan especial gravedad en términos tales que tornen insostenible la mantención del vínculo laboral, condición que no se reúne en la especie a la luz de lo expresado.

En virtud de lo anterior, estima el tribunal que no se configura la causal de vías de hecho impetrada por la demandada, procediendo así el pago de las indemnizaciones que la ley franquea.

Cuarto: Que, conforme lo expuesto, se ha traído a esta sede la calificación jurídica de los hechos asentados en la sentencia, respecto a los que el recurrente sostiene un error en lo que debe entenderse por vías de hecho, desde que, por las razones que expone, los hechos fijados se enmarcan en la figura prevista por el legislador en el artículo 160 N° 1, letra c), del Código del Trabajo.

Resulta útil señalar que la causal invocada supone un yerro en la subsunción de ciertos presupuestos fácticos en una determinada norma jurídica. Al respecto, debe considerarse un doble ejercicio, a saber, la emisión de un juicio de valor en el evento que se trate de los denominados "conceptos indeterminados", que conduzca -o no- a subsumir los hechos o indicios de que se trate -suficientemente acreditados- en una determinada disposición legal -

calificación normativa propiamente tal-. El juicio de valor habrá de ser emitido por el juzgador recogiendo y ponderando no sólo los elementos de convicción incorporados a la causa, sino también podrá apoyarse en las máximas de la experiencia, los sucesos sociales del entorno, en hechos públicos y notorios, etc.

En el caso, se pretende una errada atribución normativa, ya que el demandado sostiene que los hechos -que él cree ver establecidos en el motivo decimoquinto de la sentencia atacada- configuran vías de hecho.

Quinto: Que, por consiguiente, para los efectos del examen requerido por el impugnante resulta esencial la existencia de presupuestos a cuyo respecto pudiera considerarse la equivocación en su calificación jurídica, requisito que, en la especie, no concurre.

En efecto, los únicos hechos que se han tenido por probados son aquellos reproducidos en el motivo segundo que antecede, entre los que no figura "el trato inapropiado y agresivo del trabajador Ignacio Cortina Martínez, en contra del Gerente General de la demandada don Paul Condon, efectuado por vía telemática", como lo pretende el demandado. Antes bien, en el fallo impugnado se asienta que la demandada no ha logrado acreditar los hechos en que se fundamenta el despido para estimar configurada la causal invocada, de modo que su pretensión no puede ser atendida.

Sexto: Que, sin perjuicio de lo razonado, esta Corte entiende que, atendida la forma en que se han desarrollado las relaciones laborales durante el último tiempo y la modernización de las formas en que se prestan los servicios, las que han sido incluso recogidas en diversas nuevas reglamentaciones adaptándose el legislador a esas nuevas circunstancias, tales como la Ley N° 21.220, que Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia, la Ley N° 21.391, que "Establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica", o la Ley N° 21.327, que moderniza la Dirección del Trabajo permitiendo el ejercicio de los derechos por vías telemáticas, en las vías de hecho previstas como causal de término del contrato de trabajo, son susceptibles de ser comprendidas las modalidades verbales o gesticulares agresivas u ofensivas, sea entre trabajadores o de éstos para con el empleador. Valga comentar que las reglamentaciones referidas suponen la

prestación de servicios a distancia y en ninguna de ellas se leen limitaciones en cuanto a la aplicación de las normas que rigen esas vinculaciones, especialmente, en cuanto a las causales de término de la relación laboral, de modo que, teniendo en cuenta el principio establecido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, el ejercicio de la jurisdicción supone realizar la tarea exegética inmersa en las nuevas formas de prestación de servicios.

Séptimo: Que, empero, debido a su equivocado planteamiento, debe desestimarse la propuesta de ineficacia incoada por el demandado en estos autos.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, se rechaza el recurso de nulidad intentado por el demandado, en contra de la sentencia de uno de agosto del año en curso, pronunciada por el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago en estos autos RIT T-1433-2021, caratulados "Cortina/Ciento ochenta Grados S.A.".

Regístrese y comuníquese.

Redactó la Fiscal Judicial, Javiera González S. N° 2.526-2022.

OMAR ANTONIO ASTUDILLO CONTRERAS

MINISTRO

Fecha: 18/10/2022 15:06:23

LILIAN ATENAS LEYTON VARELA MINISTRO

Fecha: 18/10/2022 15:42:38

JAVIERA VERONICA GONZALEZ SEPULVEDA

FISCAL

Fecha: 18/10/2022 09:37:36

Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Omar Antonio Astudillo C., Lilian A. Leyton V. y Fiscal Judicial Javiera Veronica Gonzalez S. Santiago, dieciocho de octubre de dos mil veintidós.

En Santiago, a dieciocho de octubre de dos mil veintidós, 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 11 de Septiembre de 2022, 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>.