

Chillán, seis de julio de dos mil veintitrés.

VISTO:

Que en esta causa R.U.C. 22-4-0441516-k, R.I.T. O-449-2022 del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, rol Corte 135-2023, el abogado José Andrés Valenzuela Farias en representación de la demandada, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha trece abril del dos mil veintitrés, por el Juez Titular del Juzgado del Trabajo de Chillán don Juan Luis Salgado Vásquez que acogió la demanda de despido injustificado, sin costas, deducida por Walter Hernán Vergara Ortiz en contra de la Sociedad de Servicios de Guardias y Administrativos Ltda., ordenando pagar las sumas que se indican en dicho fallo.

Que el recurrente, dedujo recurso de nulidad fundado en la causal prevista en el Artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, la que invoca como principal, y de manera subsidiaria en la causal establecida en el artículo 477 del mismo cuerpo de leyes.

Esta Corte declaró admisible el recurso antes aludido y el día quince de junio, se escucharon los alegatos de los abogados de las partes.

Con lo relacionado y considerando:

1°.- Causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo. Para fundar esta causal el impugnante señala que la sentencia ha acogido la demanda en cuanto al despido injustificado, dando lugar a las pretensiones del demandante.

Indica que la discusión se centró en la causal de despido aplicada, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, y a los hechos que motivaron el despido del Sr. Vergara, cosa se plasmó en los hechos a probar establecidos en la audiencia preparatoria.

Manifiesta que, en el considerando **PRIMERO** de la sentencia, se resume adecuadamente el foco de la discusión: *“El propio actor admite en su demanda, por otra parte, que ese día, en horas de la mañana, acordó con un compañero de trabajo darle un saludo de cumpleaños a Felipe Llancaleo, quien trabajaba en la sección de panadería del mismo establecimiento. Dicho saludo consistía en palmetazos en la espalda y un abrazo, sin que existiera la intención de herirlo o lastimarlo. Por consiguiente, la justificación del despido de que fue objeto el actor de fecha 23 de agosto de 2022 pasa por determinar, desde una primera óptica, si dicho actuar se corresponde con un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, cual es la calificación asignada por la parte empleadora, quien en la comunicación de despido afirmó que dicha conducta resulta inaceptable*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: HZVBXGGBVNG

dentro del contexto normal del desarrollo de las actividades entre compañeros de trabajo,...”

Luego refiere que, sobre estos hechos, en el considerando TERCERO, el sentenciador tiene por acreditado lo siguiente: *“TERCERO: Que los hechos imputados por la empresa al demandante, consistentes en propinar una capotera, entendiendo por tal dar golpes en espalda y cabeza al trabajador Llancaleo por motivo de su cumpleaños, fueron reconocidos, como se dijo, tanto en la demanda como con anterioridad en declaración prestada en el marco de la investigación llevada a cabo por la empresa.*

En la demanda se señaló que ese día, en horas de la mañana, acordó con un compañero de trabajo darle un saludo de cumpleaños a Felipe Llancaleo, quien trabajaba en la sección de panadería del mismo establecimiento. Dicho saludo consistía en palmetazos en la espalda y un abrazo. En su declaración prestada ante la empresa, por otra parte, manifestó que por motivo de su cumpleaños le propinó una capotera ingresándolo a la sala de procedimientos del personal de guardia donde realizó esos golpes provocándole malestar y dolor.”

Es decir, señala, el mismísimo sentenciador tiene por acreditado, así como también hace presente que son hechos reconocidos por el demandante en su demanda, que el demandante, dio *“golpes en espalda y cabeza al trabajador Llancaleo por motivo de su cumpleaños.”*

Dice que, en el mismo considerando TERCERO, el sentenciador transcribe parte de la declaración del Sr. Llancaleo, quien declaró como testigo en la presente causa, y que fue la víctima de los *“golpes en espalda y cabeza”* que le fueron propinados por el demandante.

Luego añade, que, en el considerando CUARTO de la sentencia, se vislumbra las conclusiones del sentenciador sobre los hechos, considerando que transcribe.

Finalmente, indica que, en el considerando **QUINTO**, el sentenciador se pronuncia sobre la gravedad del incumplimiento, y en donde aparece el vicio de nulidad que se invoca.

Asentados, establecidos y acreditados los incumplimientos invocados en la carta de despido, estima que el sentenciador yerra en su calificación jurídica al estimar que no revisten de la gravedad suficiente para poner fin a la relación laboral.

Sostiene que se ha señalado que la calificación jurídica designa la operación lógica consistente en verificar si y en qué medida la situación de hecho concreta corresponde al supuesto legal, en el cual se asume que deba reentrar y reencontrar los lineamientos para su tratamiento jurídico posterior.



En la doctrina nacional se ha expresado que calificar es asignar al acto o declaración de voluntad el tipo o categoría jurídica a la que pertenece y que, por ejemplo, importa calificación afirmar que un contrato celebrado es compraventa y no permuta, remarcándose que la calificación es una cuestión de derecho susceptible de controlar por el Tribunal superior.

Ahora bien, afirma, la calificación jurídica como valoración dice relación con el proceso de precisión de alguna parte de la norma pertinente a la materia del juicio, vale decir, la concreción de conceptos o estándares indeterminados, contenidos en ella, que pueden conducir a la consecuencia prevista en la ley. Aquí se alude a los casos en que los componentes de la regla no están constituidos solo por aspectos puramente descriptivos, de forma que la consecuencia jurídica aparece determinada por ciertos términos o nociones que emplea el legislador para flexibilizar la regla legal, haciéndola adaptable a múltiples situaciones.

Expone que así ocurre por ejemplo en materias civiles con los conceptos tales como “buenas costumbres”; en materia penal con expresiones como “pequeñas cantidades” o “notablemente deforme” y, en materia laboral, precisamente con la determinación de lo que puede considerarse como “grave”.

Asevera que la doctrina ha señalado que *“Para que un hecho sea grave, resulta preciso que su relevancia y magnitud sean manifiestas, cuestión que permite desechar las simples infracciones aisladas, las imprudencias realizadas con justa causa de error, o las faltas mínimas, ya que ellas no están rodeadas de la gravedad suficiente para poder extinguir el contrato de trabajo. Sin perjuicio de ello, la gravedad puede emanar de un sólo hecho o bien de la reiteración de una serie de actos de menor entidad pero que, en su conjunto, revelan la gravedad exigida”*. (Irueta Uriarte, Pedro. (2013). La configuración jurídica de las vías de hecho como causa del despido.)

Observa que en la sentencia que se impugna, entonces a pesar de tener por acreditados todos y cada uno de los hechos invocados en la carta de despido, en donde a pesar de haber sido reconocido por el demandante, haber realizado *“golpes en espalda y cabeza al trabajador Llancaleo por motivo de su cumpleaños.”*, a pesar de que el mismísimo Sr. Llancaleo, -víctima de la agresión- declarara en estrado que al día siguiente tuvo que ir al consultorio por cefalea, a pesar de que luego de la agresión estuvo 11 días con licencia médica, a pesar de tratarse de una situación entre 2 personas que no tienen vínculo de amistad ni la confianza suficiente para este tipo de “juegos” y si bien efectivamente la motivación de la agresión no fue referida en la carta de despido, en el juicio se vislumbró que antes de la agresión y luego de la agresión, el demandante profirió comentarios racistas respecto del Sr. Llancaleo por su ascendencia mapuche.



Sostiene que la errada calificación resulta absolutamente relevante en el resultado del proceso y en la dictación de la sentencia misma, pues de haber calificado adecuadamente los hechos acreditados, con la gravedad jurídica debida dada la naturaleza de los hechos, el sentenciador debió concluir que los hechos acreditados, revisten de la gravedad suficiente para ponerle término a la relación laboral, y que en definitiva justificación el despido del demandante, se solicita acoger el recurso de nulidad interpuesto, declarándose que la sentencia recurrida adolece de un vicio de nulidad, que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al realizar una calificación jurídica errada de los hechos asentados en el fallo; por lo que debe ser invalidada, y en su lugar, se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que, se rechaza la demanda en todas sus partes, ya que los hechos invocados en la carta de despido fueron totalmente acreditados y que los mismos, revisten de la gravedad suficiente para poner término al contrato de trabajo del demandante, por lo que el despido resulta ser justificado.

2°.- Que, la norma del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo dispone que el recurso de nulidad procederá también cuando se altere la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones sobre los hechos que haga el tribunal inferior.

Así, la norma exige al juez del grado que la decisión vertida en la sentencia tenga su origen en un proceso lógico en el que debe interpretar y aplicar una norma legal conforme a los hechos probados en juicio, de manera que pueda arribar a una solución para el caso concreto.

Dentro de ese proceso se inserta la “calificación jurídica” que, por cierto, corresponde a una cuestión de derecho, desde que se refiere, a fin de cuentas, a la determinación de si un hecho establecido se encuentra regulado por la norma legal que resuelve el asunto.

De esta manera, la calificación jurídica debe ser entendida como la subsunción y aplicación de la ley a un caso concreto, pudiendo diferenciarse en ella la calificación jurídica propiamente dicha y la calificación jurídica como valoración.

En la primera se pretende designar la labor de identificación de la naturaleza jurídica de los hechos probados. ello trae consigo que el juez deberá ubicar la norma legal que le sea pertinente al caso, dentro de aquellas que el ordenamiento jurídico franquea para la solución del asunto y, en función de ello, tendrá también que seleccionar el material de hecho que resulte pertinente o relevante para ese fin.



La segunda, en cambio, se trata de un proceso de precisión de alguna parte de la norma pertinente a la materia del juicio, vale decir, la concreción de conceptos o estándares indeterminados

Por lo anterior, cuando nos referimos a la calificación jurídica como valoración, será el juez de la instancia quien establezca estándares normativos cuando, para dar solución a un caso concreto, no se requiera únicamente contrastar los hechos acreditados con el enunciado de la norma, sino que además requiera de un juicio de valor de su parte para determinar el alcance de dichos estándares.

Esta es la hipótesis que se configura en el caso en estudio. En efecto, el recurrente reclama que la conducta del actor tiene la entidad de gravedad suficiente para aplicar la sanción para el despido contemplada en el N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, lo que consecuentemente, traería aparejado la justificación del despido y, al haber decidido, el sentenciador, de la forma que lo hizo, al declarar injustificado el despido, se habría configurado el vicio que se denuncia.

3°.- Que, el sentenciador, en el motivo tercero de la sentencia, logró establecer que efectivamente los hechos imputados por la empresa al demandante consistentes en propinar una capotera, entendiendo por tal dar golpes en espalda y cabeza al trabajador Llancaleo por motivo de su cumpleaños, fueron reconocidos, como se dijo, tanto en la demanda como con anterioridad en declaración prestada en el marco de la investigación llevada a cabo por la empresa, acreditándose que el demandante acordó con un compañero de trabajo darle un saludo de cumpleaños a Felipe Llancaleo, quien trabajaba en la sección de panadería del mismo establecimiento.

Luego, en el considerando quinto, el tribunal a quo, indica que la situación no reviste los caracteres de gravedad necesarios para configurar la causal de despido invocada para poner término a los servicios del actor. Acto seguido, explica pormenorizadamente los requisitos legales para que se configure la gravedad que permita aplicar la sanción del despido.

4°.- Que, como se ha señalado en el considerando segundo de esta sentencia, la valoración de los conceptos o normas-standares ha quedado entregado al juicio de valor del sentenciador para determinar el alcance de dichos estándares.

Que, del análisis, de la valoración efectuada por el sentenciador del grado, a juicio de esta Corte, no se vislumbra que se configure la causal de nulidad invocada, por cuanto se logró establecer que el actuar del actor se trató de un hecho menor, único y aislado, sin mayor trascendencia, que no trajo aparejado



perjuicio para el empleador y, que, por ello, no cuenta con la entidad ni gravedad suficiente para configurar la causal de despido invocada, análisis que por cierto, esta Corte comparte.

El artículo 160 N°7 del estatuto laboral, como se ha dicho, establece la terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización para el trabajador, o autoriza el despido indirecto por parte del mismo, ante el “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, donde la expresión normativa utilizada, coloca en la esfera de las atribuciones exclusivas del juez de la instancia, la determinación y ponderación de la gravedad de la conducta incumplidora,

5°.- De esta forma, en el caso sub judice no existe algún defecto en la calificación jurídica, que permita a este tribunal, acoger el ejercicio de esta causal, más aún cuando se trata de una causal que tiene un ámbito de aplicación netamente jurídico.

Que, por lo precedentemente razonado, el presente arbitrio jurisdiccional será desestimado.

6°.- En subsidio de la causal anterior se invoca por el recurrente la prevista en el Artículo 477 del Código del Trabajo, es decir, cuando la sentencia ha sido dictada *“con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”* en relación al artículo 172 del Código del Trabajo.

Sostiene que la sentencia recurrida infringe lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Refiere que dicha norma, establece lo siguiente: *“Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.”*

Ahora, indica, el considerando **SEXTO** de la sentencia resuelve que: *“SEXTO: Que para su base de cálculo se tendrán en consideración las últimas tres liquidaciones con asistencia completa correspondientes a los meses de mayo a julio de 2022, considerando dentro de ellas el sueldo base y sin descontar los montos pagados por concepto de cotizaciones previsionales, como ordena el artículo 172 del Código. Asimismo, en base a la misma norma, serán considerados el pago de horas extras, el bono asistencia, el bono curso OS10 y el bono transitorio o de responsabilidad (diferencia por horas extras), al ser todas*



aquellas prestaciones y asignaciones que, más allá de su naturaleza, eran pagadas en forma regular y continua por el empleador, según se aprecia tanto de estas tres liquidaciones analizadas como de las liquidaciones previas. La suma y promedio de dichos conceptos arroja un total de \$865.283.-, que se limitará a los \$855.282.- solicitados en la demanda.”

Formula que no se discute que efectivamente se deben promediar las últimas 3 liquidaciones de remuneración íntegramente trabajadas, las cuales efectivamente corresponde mayo, junio y julio de 2022, pero el sentenciador ha incluido en dicha base de cálculo un haber que se encuentra expresamente excluido conforme el artículo 172 del Código del Trabajo y, en consecuencia, dicha norma se ha visto infringida y que corresponde a las horas extraordinarias.

Sostiene que de haber aplicado correctamente el artículo 172 del Código del Trabajo, el sentenciador debió haber excluido las horas extraordinarias de la base de cálculo para el pago de la indemnización por años de servicio, y, en consecuencia, la base de cálculo que debió utilizarse, corresponde a la propuesta por esta parte, es decir \$687.950.-

Solicita acoger el recurso de nulidad interpuesto, declarándose que la sentencia recurrida adolece de un vicio de nulidad, que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al incluir en la base de cálculo de la última remuneración las horas extraordinarias, infringiendo el artículo 172 del Código del Trabajo.

7°.- Que el artículo 172 del Código del Trabajo, dispone que: “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario. Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo”.

Como se advierte, la ley no se refiere solo a la estipulación de un beneficio o de una remuneración para su inclusión o exclusión del concepto de última remuneración, sino que emplea la locución “percibir”. Al no estar definido por las leyes laborales, la locución “percibir” es mencionada, entre otros, en el artículo



647, inciso segundo, del Código Civil al señalar que los frutos son percibidos “desde que se cobran”. Por su parte, el Diccionario de la Real Academia entiende por percibir “recibir algo y encargarse de ello”, lo que se traduce en que los beneficios o prestaciones pecuniarias sean cobrados por y pagadas al trabajador.

Analizadas las hipótesis de exclusión, lo cierto es que miran a razones distintas. Así, la asignación familiar está excluida porque no es un beneficio otorgado y pagado del patrimonio del empleador, sino que se trata de un beneficio otorgado por el Estado a quienes perciben menores remuneraciones. Las restantes hipótesis suponen que no se trata de remuneraciones habituales, criterio que obliga a interpretar la mención a las “gratificaciones” solamente a la modalidad contemplada en el artículo 47, ya que claramente dependen de una contingencia, pero no así al caso de la gratificación del artículo 50, puesto que, al ser abonada o pagada mensualmente al trabajador en su liquidación, sí pasará a formar parte de la última remuneración.

De este modo, la literalidad no es suficiente para aplicar la ley, sino que es necesario entender la disposición en el caso concreto.

Es por ello que la inclusión o no del pago por sobre tiempo en la última remuneración no depende de una formalidad, sino de cómo en los hechos se ha pagado y si realmente se han cumplido las exigencias legales para su pacto y pago.

8°.- Que, el sentenciador en el motivo 6° del fallo atacado, consigna, *Asimismo, en base a la misma norma, serán considerados el pago de horas extras, el bono asistencia, el bono curso OS10 y el bono transitorio o de responsabilidad (diferencia por horas extras), al ser todas aquellas prestaciones y asignaciones que, más allá de su naturaleza, eran pagadas en forma regular y continua por el empleador, según se aprecia tanto de estas tres liquidaciones analizadas como de las liquidaciones previas.*

9°.- Que esta Corte comparte lo sostenido por el juez a quo, por cuanto el tenor del artículo 172, en lo pertinente reza: para los efectos “*del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, como gratificaciones y aguinaldos de navidad*”. Así entonces, si las horas extraordinarias el bono asistencia, el bono curso OS10 y el bono transitorio



o de responsabilidad (diferencia por horas extras), se pagaban con regularidad, según quedó asentado en autos, dichos rubros cabe considerarlos para la base de cálculo como lo hizo el a quo, por lo que el yerro jurídico denunciado no se divisa y este acápite del arbitrio, no prosperará.

Por estas consideraciones, normas citadas y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 474, 477 y 478 del Código del Trabajo, **se rechaza** sin costas, el recurso de nulidad deducido por el abogado José Andrés Valenzuela Farias en representación de la demandada Sociedad de Servicios de Guardias y Administrativos Ltda., en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha 13 de abril de 2023 por el Magistrado titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, don Juan Salgado Vásquez, la que, en consecuencia, no es nula.

Acordada con el **voto en contra** de la Ministra señora Gallardo, quien fue de parecer de acoger el recurso de nulidad deducido por la demandada fundado en la causal prevista en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, y en consecuencia, invalidar el fallo impugnado y dictar otro, en su reemplazo, que rechace la demanda de despido injustificado, teniendo para ello en consideración:

Primero: Que, la causal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo se refiere al caso en que sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Segundo: Que, en el caso de marras, en base a las pruebas allegadas por las partes, el juez de primera instancia estableció los siguientes hechos:

1.- Con fecha 19 de diciembre de 2016 don Walter Vergara Ortiz fue contratado por la demandada como guardia de seguridad.

2.- El 23 de agosto 2022 se le notifica personalmente al actor su desvinculación laboral, mediante carta que señalaba como motivo “Incumplimiento Grave de las Obligaciones que Impone el Contrato según el artículo 160 N° 7 de Código del Trabajo”, fundada en que *“En dependencias de COMERCIAL MAYOR LIMITADA, ubicadas en Sargento Aldea N° 855, Chillán donde usted desempeña sus funciones como guardia de seguridad, que le día 12 de agosto de 2022 alrededor de las 07: 50 horas aproximadamente y durante su jornada de trabajo, ingresa a la sala de procedimiento al trabajador Segundo Llancaleo Llancaleo, quien es panadero del local para darle una capotera por su cumpleaños”*.

3.- Que, los hechos contenidos en la carta de despido y acaecidos el 12 de agosto de 2022 fueron acreditados conforme a la prueba allegada.

Tercero: Que, el propio sentenciador en el basamento Cuarto del fallo en revisión establece: *“Que, a la luz de las declaraciones transcritas, aparece que la conducta reconocida por el demandante importa efectivamente un incumplimiento a los deberes recíprocos de conducta que forman parte, aun no estando*



establecidos en forma expresa, de todo contrato de trabajo, al emanar de la naturaleza misma de la relación laboral, así como de cualquier vínculo existente entre personas. Dentro de tales deberes de conducta, que forman parte así del contenido ético del contrato, se encuentra el de respeto hacia las personas que conforman el grupo humano al interior de la empresa. Una conducta como la realizada por el actor, más allá de la ocasión con que pretendió justificarla, resulta contraria al deber mínimo de respeto y consideración que debe tenerse con respecto a compañeros de trabajo, teniendo presente la fuerza que debió haberse empleado para generar tal grado de molestia y teniendo sobre todo en consideración que de acuerdo al agredido, no existía entre ambos una relación de amistad ni de confianza que le permitiera realizar un saludo tan especial y violento como el sancionado.

Constituye también, por cierto, un incumplimiento a las normas establecidas en los artículos 70 letra j) y 71 N° 12 y 18 del Reglamento Interno de la Empresa, relacionados también con la exigencia de buen trato entre compañeros de labores”.

Cuarto: Que, como es sabido, la causal de despido por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato está consagrada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Acerca de esta causal conviene mencionar que la norma en cuestión no señala ningún parámetro para definir cuando una conducta de incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato es grave. Entonces, para calificar si la conducta atribuida a un trabajador reviste la gravedad que habilita al empleador para terminar el vínculo contractual que los une, han de ponderarse las circunstancias en que ésta se ha ejecutado, y en especial, sus consecuencias para la unidad laboral en que se desempeña, y lo más relevante, si sus acciones afectaron la vida, salud o integridad física o psíquica de sus compañeros, conceptos que no pueden apartarse en definitiva de las exigencias de respetar tanto el empleador como los trabajadores entre sí, las normas de buen trato acorde a la dignidad humana, asunto que no admite un enfoque parcial o relativo.

Quinto: Que, en la especie, la conducta que don Walter Vergara Ortiz ejecutó contra el señor Llancaleo Llancaleo, empleando en su contra fuerza física, constituye una verdadera acción de sometimiento, toda vez que como observó el testigo Marcos de la Fuente Vejar, *“sujetó a Segundo Llancaleo, lo entra a la sala de procedimiento, le agacha la cabeza y le da una capotera, con golpes fuertes en la espalda”*,

Por otra parte, en relación con los efectos de la agresión, ellos alcanzan tanto la integridad física como la dignidad del señor Llancaleo, quien refirió que los



fuertes golpes a que fue sometido le causaron dolor en cabeza y cuello, y además, se advierte que las circunstancias y forma en que fue agredido le provocaron desconcierto y malestar al verse acometido sorpresivamente -bajo la torpe excusa de una “capotera por cumpleaños”- por otro trabajador con quien no mantenía lazos de amistad ni de confianza.

Sexto: Que, en las circunstancias descritas, entender como lo hizo el juez de primer grado que lo adecuado era que el empleador solo impusiera a Vergara Ortiz alguna de las sanciones que establece el Reglamento Interno, importa una errada calificación jurídica de los presupuestos fácticos establecidos y una infracción a lo que previene el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Regístrese insértese en el SITLA.

Redacción a cargo del abogado integrante Gumercindo Quezada Blanco y del voto en contra su autora.

Rol N° 135-2023 LABORAL.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: HZVBXGGBVNG

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Chillan integrada por los Ministros (as) Guillermo Alamiro Arcos S., Paulina Gallardo G. y Abogado Integrante Gumercindo Segundo Quezada B. Chillan, seis de julio de dos mil veintitres.

En Chillan, a seis de julio de dos mil veintitres, 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>

Código: HZVBXGGBVNG