

INTERPONE RECURSO DE NULIDAD

S.J.L. DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA

██████████ abogado, por la parte demandada y recurrente ██████████ ██████████ en autos laborales sobre vulneración de derechos fundamentales, daño moral y despido injustificado caratulados ██████████ causa RIT T-469-2020, a S.S. con respeto digo:

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, vengo en interponer recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada por la jueza titular doña ██████████ en estos autos el **9 de octubre de 2021**, notificada con fecha **12 de octubre de 2021** a mi representada, tal como consta en el expediente electrónico de la causa.

La sentencia definitiva rechazó la demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y acogió la demanda subsidiaria de despido indebido interpuesta por el señor ██████████ (en adelante también “el actor” “el demandante” o “el ex - trabajador”), en contra de mi representada ██████████ (en adelante también “Minera ██████████ o “la Compañía”), condenando al pago de las siguientes prestaciones en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo:

1. \$ 2.182.576 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;
2. \$21.825.760 por indemnización por años de servicios;
3. \$17.460.608 por recargo legal del 80%.
4. \$551.752, por concepto de feriado legal y proporcional.

I. SENTENCIA OBJETO DEL RECURSO

El recurso de nulidad se interpone en contra de la sentencia definitiva dictada en estos autos el 9 de octubre de 2021, a fin de que se invalide y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, de conformidad con lo preceptuado por los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

II. LEY QUE CONCEDE EL RECURSO DE NULIDAD

La sentencia definitiva que por este acto se recurre efectuó una errónea calificación jurídica de los hechos establecidos en la carta de despido. Se configura así la causal de despido del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Causal contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo en relación a los artículos 162 y 160 N°7 del mismo Código.

III. ANTECEDENTES GENERALES **Controversia del Juicio**

A continuación, se expone un resumen de la controversia sobre la que versó el juicio, explicando resumidamente la demanda, contestación de demanda y lo resuelto por el tribunal *a quo*, para luego desarrollar la causal de nulidad en que se funda el recurso de nulidad interpuesto.

1. RESUMEN DE LA DEMANDA.

El actor interpuso una denuncia por vulneración de derechos fundamentales en ocasión del despido y, en subsidio, de despido indebido, exponiendo en su demanda:

1. El actor fue desvinculado de Spence con fecha **14 de octubre de 2020**, fundado en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

2. La carta de despido se basa en los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

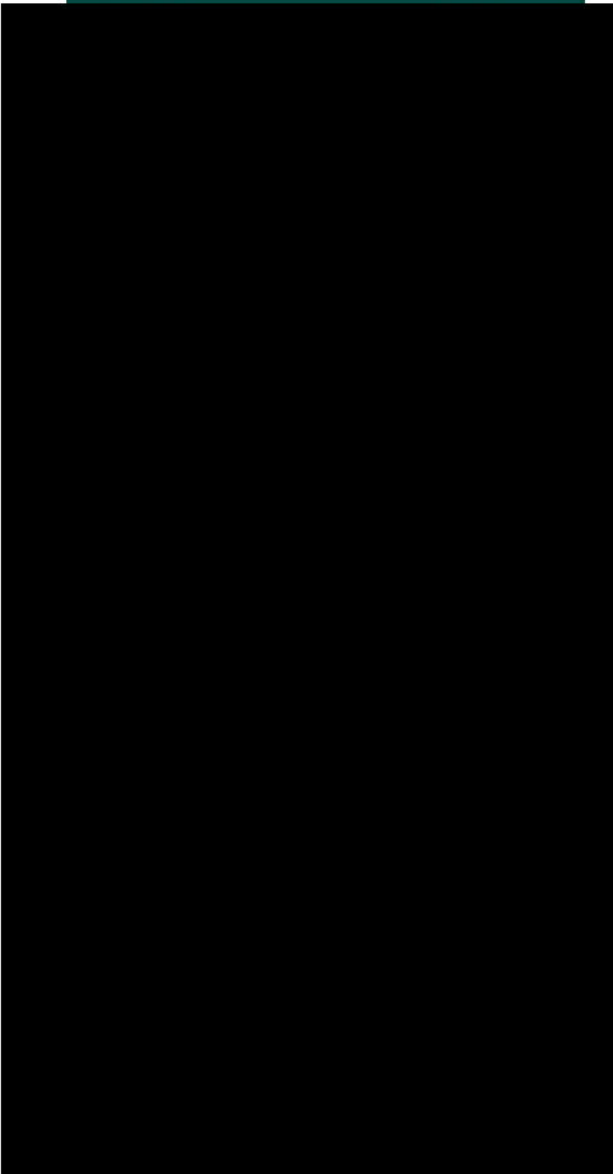
“1. FUNDAMENTOS DE HECHO:

1. Con fecha 3 de agosto de 2020, un trabajador de [REDACTED] envió, a través de correo electrónico, a doña [REDACTED], que ocupa el cargo de Specialist Investigator, una presentación en PowerPoint, que contiene una serie de mensajes del grupo de WhatsApp denominado [REDACTED] en el cual participaban 38 trabajadores de la Compañía, incluido usted y 6 mujeres, quienes son: [REDACTED]

[REDACTED] El mencionado grupo de WhatsApp se utiliza para actividades vinculadas a la calidad de trabajadores de [REDACTED], que incluye informar las gestiones necesarias para reservar vuelos en avión, horarios de los vuelos, cambios de habitaciones en el Campamento de la Faena Minera, aspectos relacionados con salvoconductos.

2. Culminada la investigación de la presentación en PowerPoint, el día 15 de septiembre de 2020, se constató lo que mencionaremos a continuación.

3. El día 14 de abril de 2020, a las 21:38 horas en el Grupo de WhatsApp [REDACTED] usted compartió un sticker con expresión indebida y ofensiva para personas creyentes en Dios, tal como lo demuestra la imagen que se comparte a continuación:



Como se puede observar, usted sin un respeto mínimo por sus compañeros de trabajo y personas creyentes en Dios, comparte el sticker individualizado, vulnerando la normativa que regula los deberes de conducta que deben observar los trabajadores de [REDACTED]

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

“En base a los hechos antes referidos, usted ha cometido una infracción grave a su contrato individual de trabajo y a la normativa que lo integra y complementa, especialmente, a las siguientes normas:

1. El contrato individual de trabajo de fecha 17 de mayo de 2010, suscrito por usted, señala en lo pertinente:

“Ambas partes acuerdan que todas las obligaciones contenidas en el “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad”, como asimismo las contenidas en la “Guía de Conducta de Negocios” [REDACTED] deberán ser cumplidas por EL TRABAJADOR durante la vigencia del vigente contrato. EL TRABAJADOR certifica que recibe copia de cada uno y se obliga a adherir, cumplir y aplicar lo indicado en estos documentos, cuyo contenido declara entender, conocer y aceptar sin reservas ni observaciones.”

2. El Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de [REDACTED] que dispone en lo pertinente:

“ARTÍCULO 15: Obligaciones.

Sin perjuicio de las demás obligaciones contenidas en las leyes y reglamentos, en sus contratos de trabajo, en circulares, manuales e instrucciones específicas de la Compañía, es obligación de cada Trabajador, lo siguiente:

1. Respetar la dignidad y derechos fundamentales de los compañeros de trabajo y Trabajadores de empresas colaboradoras, y de cualquier persona que labore en la Compañía, promoviendo el respeto mutuo entre todos los integrantes de la organización y de sus colaboradores.

2. Conocer y cumplir, las políticas y estándares del Código de Conducta de Negocios. [...].

“ARTÍCULO 16: Prohibiciones.

Sin perjuicio de las demás prohibiciones contenidas en las leyes y reglamentos, en sus contratos de trabajo, en circulares, manuales e instrucciones específicas de la Compañía, queda especialmente prohibido a todo Trabajador lo siguiente: [...].

4. Mantener, preparar o usar cualquier tipo de material ofensivo, como por ejemplo pornografía u ofensas a personas e instituciones, utilizando para ello los bienes, recursos o sistemas computacionales de la Compañía.

3. Al Código de Conducta de Negocios, que dispone en lo pertinente:

“Igualdad e inclusión en el lugar de trabajo

[...] Está prohibida la discriminación ilegal contra una persona en función de sus atributos personales ajenos al desempeño laboral, como la raza, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, estado intersexual, discapacidad física o mental, estado civil, religión, opinión política, actividad industrial, embarazo, lactancia materna o responsabilidades familiares [...].

Qué esperamos de usted.

Debe demostrar siempre una actitud de inclusión, colaboración y respaldo. Debe estar consciente del impacto que sus acciones pueden tener en los demás y tratar a todos por igual y con respeto”.

“Siempre

- Desafíe las conductas excluyentes o discriminatorias, ya sean intencionales o no”.

“Nunca:

- Se comporte de una manera que sea ofensiva, insultante, intimidante, maliciosa o humillante para los demás, o que se pueda percibir como tal.

-Haga bromas o comentarios sobre las características de un individuo, incluida su raza, género étnico, religión, orientación sexual, edad, apariencia física, discapacidad u otro atributo personal.

- Distribuya ni muestre cualquier material ofensivo, incluidas fotografías o caricaturas inapropiadas.

- Discrimine ilegalmente a favor o en contra de alguien en función de sus atributos personales ajenos al desempeño o las capacidades laborales”

Adicionalmente, usted ha infringido los deberes éticos jurídico del contrato de trabajo, que le exigen actuar de buena fe, respetando los derechos fundamentales de terceras personas y compañeros de trabajo. (...)”.

3. Que, en razón de las acciones de ██████, alega se le produjo daño moral y, en subsidio, el despido tuvo carácter de injustificado.

4. El demandante señala que el despido de que fue objeto vulneró los siguientes derechos fundamentales de que es titular: el derecho a la integridad psíquica, el respeto y protección a la vida privada y a la honra, el derecho a la inviolabilidad de toda comunicación privada, la libertad de expresión y el derecho a la no discriminación. Igualmente, el actor reclama la reparación del daño moral sufrido por su despido.

En subsidio, el demandante reclama que su despido es injustificado, exponiendo entre como fundamento para ello: mensajes enviados fuera de la jornada laboral, el reglamento invocado no es el que estaba vigente al momento de incurrir en la conducta sancionada, no respeto del derecho a defensa en la investigación interna.

2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA DE MINERA SPENCE.

Minera ██████ contestó la demanda en tiempo y forma, reconociendo los hechos señalados en la carta de despido, destacando de su defensa:

1. Que el despido fue debido y procedente, por haber infringido el demandante la reglamentación de la Compañía, incluyendo el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y el Código de Ética de la Compañía.

2. Que con ocasión del despido no se vulneraron derechos fundamentales, exponiendo los hechos que demuestran la inexistencia de tal afectación.

3. Que no se produjo daño moral al demandante atribuible a la Compañía como consecuencia de su desvinculación.

3. AUDIENCIA PREPARATORIA.

La audiencia preparatoria se celebró el 17 de febrero de 2021, fijándose como hechos a probar, los siguientes:

1. Remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

2. Efectividad de concurrir en la especie, la causal invocada para despedir el actor; hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurarla.

3. Procedencia de la excepción de compensación; Hechos pormenores y circunstancias.

4. Efectividad de ocurrencia de actos vulneratorios a las garantías constitucionales indicadas por el actor por parte de la demandada en su despido; en la afirmativa, hechos que constituyen la vulneración alegada, en caso de ser procedente, fundamento y proporcionalidad de la medida adoptada por la demandada.

5. Efectividad de proceder el daño moral solicitado. En la afirmativa, daño o sufrimiento que afectó al actor a consecuencia de la conducta del demandado, en tal caso, montos.

6. Efectividad de adeudarse feriado legal y proporcional, en la afirmativa, sumas de dineros adeudadas por dichos conceptos.

4. SENTENCIA DEFINITIVA.

La sentencia definitiva rechazó la demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y la indemnización por daño moral. En subsidio, acogió la demanda de despido injustificado. Luego de exponer las condiciones de hecho y de derecho, se resolvió por el tribunal de la instancia:

I.- Que se rechaza la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, interpuesta por el abogado [REDACTED] en representación de [REDACTED], en contra de [REDACTED] representada legalmente por [REDACTED].

II.- Que se rechaza la demanda de indemnización por daño moral.

III.- Que se acoge la demanda de despido injustificado, declarando que el despido no se ajustó a derecho, debiendo la parte demandada pagar al demandante, los siguientes conceptos:

a.- \$ 2.182.576 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;

b.- \$21.825.760 por indemnización por años de servicios;

c.- \$17.460.608 por recargo legal del 80%.

IV.- Que se acoge la demanda de cobro de prestaciones laborales, debiendo el demandado pagar al demandante la suma de \$551.752, por concepto de feriado legal y proporcional.

V.- Que se rechaza la excepción de compensación.

VI.- Que cada parte pagará sus costas.

VII.- Que las sumas antes referidas serán reajustadas y devengarán interés de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.”

IV. CAUSAL DE NULIDAD: LA SENTENCIA DEFINITIVA EFECTUÓ UNA ERRÓNEA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS, SIN QUE SEA NECESARIO MODIFICAR LAS CONCLUSIONES FÁCTICAS DEL TRIBUNAL INFERIOR (CAUSAL CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 478 LETRA C) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)

La sentencia definitiva impugnada, incurre en el vicio de errónea calificación jurídica de los hechos establecidos, debido a que, en base a ciertas conclusiones fácticas obtenidas por el tribunal de la instancia, es decir, en base a hechos que se tuvieron como ciertos, se realizó una errónea calificación jurídica del despido disciplinario, declarándolo de injustificado, por estimar que el despido fue desproporcionado, no teniendo la gravedad suficiente para declararlo ajustado a derecho.

La causal de nulidad del **artículo 478 letra c) del Código del Trabajo** tiene por objeto controlar que las conclusiones fácticas del fallo impugnado tengan correspondencia con las

consecuencias o efectos que el Derecho les asigna. Así, puede considerarse comprendido en la revisión inherente a este motivo de invalidación la decisión de considerar si los hechos determinados en el fallo son constitutivos o de un despido injustificado y si corresponde, o no, que el trabajador reciba el pago de una indemnización por años de servicio, un recargo del 80% sobre la mencionada indemnización y una indemnización sustitutiva del aviso previo.

1. PROCEDENCIA DE LA CAUSAL DE NULIDAD DEL ARTÍCULO 478 LETRA C) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

El artículo 478 letra c) del Código del Trabajo dispone:

El recurso de nulidad procederá, además: [...]

c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”.

El ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago, don Omar Astudillo Contreras expone, refiriéndose a esa causal, que el proceso de aplicación de la ley: *“es complejo y que, al menos para su presentación esquemática, está compuesto de fases diversas que parten desde la elección de la norma legal aplicable, su interpretación, la subsunción de los hechos probados en esa norma y la aplicación propiamente dicha, que conduce a la solución del caso”*¹. La causal aquí esgrimida está referida concretamente a la etapa de subsunción. Esto es, elegida la norma legal aplicable, una vez que es determinado su sentido y alcance, se debe identificar en el texto legal cuál es el supuesto de hecho que ella contempla y de ese modo se pasa a la etapa de verificación o calificación jurídica propiamente tal, en que lo ocurrido en la realidad laboral se encaja, se incorpora dentro de ese supuesto fáctico de la norma, de manera de aplicar la consecuencia jurídica que ella ordena. Se menciona como ejemplo de casos en que se puede invocar el motivo de nulidad del artículo 478 letra c) a propósito de la causal de despido disciplinario del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo².

Así las cosas, en el caso de la causal del **artículo 478 letra c) del Código del Trabajo**, los hechos asentados por el tribunal no pueden ser modificados. Lo cuestionado solamente es la calificación jurídica, tal como ha sido definida, esto es, como una operación mental preparatoria y precedente a la aplicación del derecho propiamente tal, consistente en la selección del material fáctico del caso y su ubicación dentro del supuesto de hecho de la norma jurídica³. Tal como indica el autor italiano Betti: *“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 debe reentrar y reencontrar los lineamientos para su tratamiento jurídico posterior”*⁴.

La errónea calificación jurídica se configura porque los hechos establecidos en la sentencia definitiva no se subsumieron en las normas del artículo 160 N° 7 y 162 del Código del Trabajo, en circunstancias que corresponde subsumirlos en dichas normas, desde que el actor incurrió en una conducta discriminatoria en contra de las creencias religiosas, consistente en la difusión en un Grupo de WhatsApp de un mensaje ofensivo de las personas creyentes, lo que está estrictamente prohibido tanto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, en su Código de Ética y en el Contrato de Trabajo. Adicionalmente, considerando el actuar de ██████████ que cumplió en su carta de desvinculación con

¹ Astudillo Contreras, Omar, *El recurso de nulidad en materia laboral*. Legal Publishing Santiago, 2012, pp. 130.

² Corte de Apelaciones de Santiago, 8 de octubre de 2013, Rol N°483-2013: *“Primero, la gravedad de un incumplimiento laboral no es cuestión de prueba sino de calificación jurídica, lo que hace imposible pretender la declaración de ineficacia de la sentencia por la vía de la única causal esgrimida, que es la del consabido apartado b) del artículo 478, toda vez que para tal propósito debió invocarse su hipótesis c), consistente en la conservación de las conclusiones de hecho a que arribó el tribunal, pero alterando su calificación jurídica. El riguroso carácter de un resorte como el que originó esta vista pugna con laxitudes de esa índole”.*

³ Corte de Apelaciones de Santiago, 19 de mayo de 2017, Rol Reforma Laboral N° 410 – 2017.

⁴ Citado por Astudillo Contreras, Omar, *ob. cit.* p. 132.

todos los requisitos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.

El artículo 160 N°7 del Código del Trabajo prescribe:

“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: [...]”

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

El artículo 162 del Código del Trabajo establece:

“Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. “

1. HECHOS ESTABLECIDOS EN LA SENTENCIA DEFINITIVA IMPUGNADA.

El tribunal *a quo* concluye que se acreditó el envío de la imagen a través de los grupos de whatsapp de la empresa, que la naturaleza de la imagen enviada por el actor era de carácter discriminatorio contra las creencias religiosas, tal como se detalla a continuación:

1. En los considerandos décimo séptimo la sentencia impugnada concluye que se acreditaron los hechos señalados en la carta de despido. De esta forma, se comprobó que:

*“En seguida, el 14 de abril, [REDACTED] envía nuevamente la asignación de habitaciones, durante la mañana, además del link para efectuar declaración jurada para viajeros para prevenir enfermedades por Coronavirus, para luego, informar los trabajadores a quienes se había efectuado cambios de pieza. Posteriormente a ello, comienza una interacción de algunos de los integrantes por medio de stickers entre los integrantes del grupo, entre los cuales, se encuentra [REDACTED]. En esa dinámica, uno de los integrantes “[REDACTED], pregunta: ¿quién perdió unas llaves? Si las buscan las tengo yo. Responde [REDACTED], yo, y el “andai puro robando loco”, respondiendo [REDACTED] “Que terrible, cura tenía que ser”, **enviando a las 20:34 sticker el demandante con la imagen de un conocido humorista nacional que indica “dios te bendiga CTM”**, reaccionando con risas [REDACTED], y en seguida un sticker enviada por otro trabajador de contenido pornográfico, que indica “te lo ganaste”.*

Luego, [REDACTED], responde a [REDACTED] quien había referido que no tengo habitación designada: “Mono ocupa la mía [REDACTED] me diste pena”, reaccionando con stickers [REDACTED] interactuando el demandante con los stickers ya reproducidos (enviados el 14 de abril a las 23:26). Se advierte que uno de los integrantes deja el grupo y que otros por medio de stickers reaccionan, tal como “topen eso”, “voy a hacer como que no vi nada”, sin que haya otras reacciones.”

2. Los mensajes fueron difundidos en el Grupo de WhatsApp denominado [REDACTED] creado el 10 de abril de 2020 por el supervisor de los operadores mina, [REDACTED] que era jefe del actor, incluyéndose los días 11, 13 y 14 de abril de 2020 en el grupo de WhatsApp entre 35 a 40 trabajadores y trabajadoras (**considerando décimo sexto**).

3. El propósito de la creación del Grupo de WhatsApp se enmarcó en los inicios de la contingencia sanitaria y que tenía como propósito coordinar los traslados de los trabajadores del grupo 4, desde sus domicilios a la faena y viceversa, además de la

disponibilidad y reserva de habitaciones en el campamento de la faena minera **(considerandos décimo séptimo, décimo octavo y vigésimo quinto)**.

4. Luego del envío de los stickers cuestionados por parte del demandante y sus compañeros, se retiran del grupo [REDACTED] **(considerando vigésimo séptimo)**.

5. Se invocó en la carta de despido el reglamento interno enviado a los correos de todos los trabajadores con fecha 24 de septiembre de 2020, que no estaba vigente al momento de ocurrir los hechos. Ahora bien, el reglamento interno que comenzó a regir en septiembre de 2020 y el que estaba vigente en abril, que comenzó a regir el año 2013, no variaron en su contenido, alterándose solamente su ubicación, siendo ambos conocidos por el actor **(considerandos trigésimo cuarto y cuadragésimo octavo)**.

6. El despido se generó 6 meses después de ocurridos los hechos. Consta que el sticker fue enviado el **14 de abril de 2020**, y que el despido ocurrió el **14 de octubre de 2020**. Ahora bien, se acreditó que el demandado tomó conocimiento de los hechos el **3 de agosto de 2020**, fecha en que [REDACTED] puso en conocimiento las conversaciones del grupo mantenidas al menos desde el 10 al 15 de abril de 2020, y fue en esa fecha que se activó un ethics point, por parte de la investigadora [REDACTED] proporcionando los antecedentes a **la gerencia en septiembre**, procediendo al despido del demandante el 14 de octubre de 2020 **(considerandos trigésimo noveno, quincuagésimo cuarto)**.

En consecuencia, en la sentencia definitiva se establece como hechos que: (a) El señor [REDACTED] envió un sticker a un grupo de whatsapp denominado [REDACTED] (b) El grupo de whatsapp fue creado por un supervisor del grupo 4, se encontraba conformado por trabajadores del mencionado grupo y se utilizaba para compartir información relevante de la empresa. (c) El sticker enviado por el señor [REDACTED] contenía el mensaje “dios te bendiga CTM”. (d) La empresa tomó conocimiento de los mensajes en agosto del año 2020. (e) el despido se materializó el 14 de octubre de 2020. (f) El contenido de los reglamentos internos de Orden, Higiene y Seguridad del año 2013 y del año 2020 son idénticos en la parte invocada en la carta de despido. (g) El actor recibió el reglamento interno del año 2020 mediante un correo electrónico masivo, al igual que el resto de los trabajadores de la empresa.

2. CALIFICACIÓN JURÍDICA EFECTUADA POR EL TRIBUNAL A QUO EN RELACIÓN CON EL DESPIDO DEL ACTOR.

La sentencia recurrida sostiene que el despido del actor no cumple con los requisitos de forma establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo ni la gravedad exigida por el artículo 160 N°7 del mismo Código, por cuanto:

1. Al momento de cometerse los hechos que causaron el despido, se encontraba vigente el RIOHS del año 2013, pero en la carta de despido se cita el reglamento del año 2020. No existe certezas para el demandante sobre el contenido del reglamento, cuando supuestamente no existe constancia de que el actor conozca el contenido de dicho documento.

2. La empresa tuvo conocimiento de los mensajes en agosto de 2020, llevándose a cabo el despido del actor en octubre de 2020. Como no existió proceso investigativo, no se puede comprender el paso del tiempo sino como un “perdón de la causal”.

3. No tenía amonestaciones anteriores el actor, además de haberse manejado la situación de otra manera, que no conllevara al despido disciplinario.

En los considerandos cuadragésimo octavo hasta quincuagésimo quinto de la sentencia impugnada se recogen los argumentos señalados, para concluir que la conducta sancionada no es grave, destacando en lo pertinente:

“Cuadragésimo octavo: Que, ahora bien, acreditándose en la especie, los hechos imputados, corresponde determinar si, en la especie el despido se ajustó a derecho.

Luego, recaía en el empleador acreditar el cumplimiento de exigencias mínimas y que, en la especie, no se verificaron.

En primer término y tal como lo indicó el demandante, si bien la comunicación contiene los fundamentos de hecho y derecho que sustentan la causal invocada, puede advertirse un error, que al tenor de lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, resultando imposible de soslayar, esto es, que se cita un reglamento interno que se encontraba vigente desde el 24 de septiembre de 2020, pese a que los hechos imputados se verificaron en abril de 2020, mientras se encontraba vigente otro reglamento interno, esto es, aquel dictado en 2003, sin poder otorgar certidumbre al demandante respecto de las disposiciones citadas, especialmente considerando que la causal invocada dice relación con el incumplimiento de las obligaciones invocadas en el referido reglamento, resultando esencial para verificar la causal, conocer las disposiciones que fueron invocadas por el empleador, más aún, cuando no se incorporó el comprobante de entrega del reglamento interno, que permitiera concluir que el trabajador tenía conocimiento y mantenía en su poder el referido reglamento, no resultando suficiente el envío de un correo electrónico, donde no es posible verificar la casilla de correo electrónico que mantenía el demandante.”

“Cuadragésimo noveno: Que, en seguida, y acreditando que la empresa tomó conocimiento de los hechos imputados el 3 de agosto de 2020, de aquellos ocurridos en abril de 2020, por medio de la entrega de [REDACTED] a la investigadora [REDACTED] en que se sostuvo que aquella habría iniciado una investigación, no hay elemento de prueba que permita verificar que efectivamente existió una investigación.

En la causa se acreditó el envío del correo electrónico el 3 de agosto de 2020, y en seguida, las declaraciones de [REDACTED] el 21 de septiembre y la declaración jurada de 23 de septiembre de 2020, que tenían por objeto autorizar la utilización de los referidos mensajes. Sin embargo, no se acreditó que se hubiera desplegado alguna actividad probatoria, menos aún el inicio de la investigación, la notificación del demandante y la existencia de un informe de investigación que contuviera la conclusión de aquella. [...].”

“Quincuagésimo primero: Que, a mayor abundamiento, y estimando que, en la especie, si bien puede verificarse un incumplimiento, especialmente al contenido ético jurídico del contrato de trabajo, manifestado en la buena fe que deben desplegar las partes en la relación laboral, no es posible acreditar la gravedad de la conducta que exige la causal invocada, ello en el marco que la intervención del demandante, ya que no puede analizarse el sticker en forma descontextualizada, estimando que, si en el caso hipotético se hubiera verificado la referida investigación, correspondía a antecedentes que debían ponderarse, ello en atención a la intervención del actor.”

3. ERRÓNEA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO.

La sentencia recurrida califica erróneamente los artículos 162 y 160 N°7 del Código del Trabajo, pues las circunstancias atenuantes y agravantes conducen a establecer que la conducta indebida es grave, siendo, por tanto, justificado el despido:

3.1. Primera errónea calificación jurídica: la sentencia recurrida afirma que para aplicar la causal de despido disciplinario del artículo 160 N°7 se requiere cumplir con el requisito

de mencionar correctamente el reglamento interno de orden, higiene y seguridad vigente al momento de ocurrir los hechos.

Contrariamente a lo afirmado por la sentencia recurrida, para aplicar la causal de despido disciplinario del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, *“incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*, se requiere únicamente expresar la o las causales del despido y los hechos en que se fundan, tal como establece el artículo 162 del Código del Trabajo. Esto ha ocurrido en los hechos, por cuanto del contenido de la carta de desvinculación, y tal como reconoce el sentenciador, no hay duda de que la causal aplicada por el empleador es la de incumplimiento contractual grave del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, basado en los hechos de enviar stickers a un grupo de whatsapp de carácter laboral con carácter discriminatorio en razón de la religión además de constituir un atentado de la libertad religiosa.

Queda de manifiesto que las obligaciones de los trabajadores de [REDACTED] no variaron después de la entrada en vigencia del nuevo RIOHS, por lo que el contenido de las obligaciones era de conocimiento del demandante. No se puede alegar desconocimiento de dichas obligaciones y su contenido, por cuanto quedó acreditado en juicio que el contenido era idéntico, además de demostrar que existió una distribución virtual por parte de mi representado de dicho reglamento.

Adicionalmente, no es solo el reglamento interno el citado en la carta de despido, sino que también es mencionado el Código de Ética. Lo que es coherente con la propia naturaleza del contrato individual de trabajo, que no es exclusivamente un intercambio de servicios por el pago de remuneraciones. El mismo se inserta en una organización empresarial, en el cual se ejecuta, debiendo el trabajador observar no solamente las normas sobre la prestación de los servicios convenidos, igualmente, debe observar las normas de seguridad y de convivencia, dirigidas a proteger el patrimonio del empleador, la vida, salud y dignidad del propio trabajador y de los compañeros de trabajo.

El actor incumplió diversas obligaciones contractuales, que se encontraban contenidas en su contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, Código de Ética, Ley 20.609 y la misma Constitución Política de la República. El empleador no solo contaba con el respaldo de estas normativas para proceder a la desvinculación del señor [REDACTED] sino que también se encontraba frente a la obligación jurídica de llevar a cabo acciones para proteger a otros trabajadores de las acciones discriminatorias de su parte.

3.2. Segunda calificación jurídica errónea: que no existió una investigación interna debida en que se haya escuchado al demandado.

El cuestionamiento efectuado por la sentencia recurrida a la investigación interna no constituye una circunstancia atenuante, puesto que no se infringió norma alguna sobre las investigaciones internas. En la legislación laboral solamente cuando se está ante una investigación por acoso sexual, que no es el caso, el trabajador investigado debe ser escuchado, tal como lo dispone el artículo 211-C inciso 3º del Código del Trabajo.

Lo esencial para materializar un despido disciplinario es que efectivamente el trabajador despedido haya incurrido en alguna de las causales de despido disciplinario establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, no pudiendo, por tanto, declararse injustificado un despido cuando el trabajador efectivamente cometió faltas laborales de gravedad. Ello importaría pasar por alto los artículos 160 y 162 del Código del Trabajo, que regulan los requisitos formales y sustantivos del despido disciplinario.

Por consiguiente, no existe obligación de que el trabajador formule sus descargos ni tenga un derecho de defensa previo al despido. Así lo ha resuelto la jurisprudencia, destacando la

sentencia definitiva del **Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco** de 6 de mayo de 2016, que concluye:

*“OCTAVO: Que por su parte el demandante ha sostenido la improcedencia de la causal determinado contrato aplicada sosteniendo que el hecho no reviste la gravedad suficiente para poner término del contrato de trabajo, por corresponder a un hecho aislado, no siendo en definitiva la medida de despido proporcional, sosteniendo por otra parte sin ningún fundamento que no se habrían respetado el debido proceso o el derecho a defensa al no darle la posibilidad al trabajador de que efectuará sus descargos ya que apenas retomó de sus vacaciones, fue despedido pese haber hecho referencia en la carta de despido a una suerte de investigación interna verificada, alegación esta última que como se dijo carece de sustento alguno **por cuanto el Código del Trabajo ni ninguna legislación complementaria a excepción de aquellas reguladas a propósito de legislación especial como pueda ser situaciones de infracción regulada por el Estatuto Administrativo requieren de una investigación previa legalmente tramitada para efecto de verificar el despido de un trabajador, sin que en se establezca la posibilidad, una instancia para que el trabajador formule descargos, máxime si en la especie se constató objetivamente un hecho como es la ingesta de alcohol, y la conducción de un vehículo asignado por la empresa para desempeñar sus funciones en estado de ebriedad, circunstancia que a simple vista no admite justificación alguna (...)** (Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, 6 de mayo de 2016, RIT O – 85 – 2016) (Lo destacado es nuestro).*

El derecho a defensa del ex – trabajador surge una vez extinguido el contrato de trabajo, pudiendo impugnar el despido, en la medida que la carta de despido contenga los hechos y la causal legal en que se fundamenta.

3.3. Tercera errónea calificación jurídica: la sentencia impugnada afirma que operó el perdón de la causal.

La sentencia establece en el considerando quincuagésimo tercero que operó el perdón de la causal. Los hechos establecidos para ello son: el despido se generó 6 meses después de ocurridos los hechos. Consta que el sticker fue enviado el **14 de abril de 2020**, y que el despido ocurrió el **14 de octubre de 2020**; la compañía tomó conocimiento de los hechos el **3 de agosto de 2020**, fecha en que el señor ██████ puso en conocimiento las conversaciones del grupo mantenidas al menos desde el 10 al 15 de abril de 2020, y fue en esa fecha que se activó un ethics point, por parte de la investigadora ██████ proporcionando los antecedentes a **la gerencia en septiembre**, procediendo al despido del demandante en octubre (**considerandos trigésimo noveno, quincuagésimo segundo, quincuagésimo cuarto**). Igualmente, en el considerando cuadragésimo noveno consta que existe declaración por escrito de ██████ efectuada el 21 de septiembre, autorizando la utilización de la mensajería de WS, y la declaración jurada ante notario en que se acompañan idénticos mensajes de whatsapp efectuada ante notario por ██████ el 23 de septiembre de 2020.

Independiente de la calidad de la investigación, lo cierto es que existieron diversas diligencias entre el 3 de agosto de 2020 y el 23 de septiembre de 2020, dirigidas a obtener debidamente la información del grupo de WhatsApp y el conocimiento de los hechos por quienes adoptan en la Compañía las decisiones de sanción disciplinaria, todo lo cual no puede calificarse como una condonación de la falta laboral. Además, se trata de una Compañía de gran tamaño, como es de conocimiento público en la región de Antofagasta, que requería tomar los resguardos pertinentes y analizar los antecedentes, previo a materializar el despido disciplinario.

La **Corte de Apelaciones de Antofagasta** ha determinado que un plazo de 33 días desde el conocimiento debido de los hechos, para materializar el despido, no puede considerarse como perdón de la causal, en empresas de gran tamaño, en que intervienen diversas

personas para adoptar tal decisión. En efecto, dicha Corte por sentencia de 13 de mayo de 2019, dictada en causa **Rol N°57 – 2019**, sostiene:

“A este respecto debe indicarse que en caso alguno puede hablarse de perdón de la causal. La circunstancia que el despido se haya verificado solo treinta y tres días después del aviso ya anuncia que no puede estimarse que la empresa, en pleno conocimiento de los hechos constitutivos de la causal, haya adoptado la decisión de condonar la conducta de su trabajador pues tal demora, en principio, razonablemente puede atribuirse a los trámites administrativos necesarios para que los órganos de dirección en una empresa de gran tamaño adoptaran la decisión. Sin embargo, todavía más, el tiempo que aduce el recurrente no puede ser aceptado. Establecido como hecho de la causa que derechamente faltó a la verdad cuando informó de la suspensión de su licencia de conducir, el tiempo de adopción de la decisión de despido debe contarse desde que la empresa finalizó la investigación para determinar la efectividad de los hechos, con lo que el tiempo en cuestión se reduce sensiblemente y, por lo mismo, en caso alguno puede hablarse de perdón de la causal.

Contrariamente a lo expuesto en la sentencia impugnada, no es necesaria que la sanción de una desvinculación sea aplicada inmediatamente a conocido el hecho por parte del empleador. Es parte de la potestad disciplinaria del empleador el investigar los hechos y decidir, de forma no precipitada, las sanciones adecuadas frente a incumplimientos de sus trabajadores”(lo destacado es nuestro).

Para la Corte Suprema, en la construcción del perdón de la causal confluyen las ideas de la voluntad presunta y la consolidación de situaciones jurídicas, en la medida de que “si el empleador nada hace para sancionar la falta o la inconducta perpetrada por el trabajador dentro de un período más o menos inmediato o cercano a su comisión, se presume su voluntad de perdonarla”⁵. Sobre el punto, existe consenso jurisprudencial en que es necesaria una inmediatez, pero tampoco una prolongación excesiva de la sanción. La jurisprudencia ha entendido como tiempo razonable para el ejercicio del poder sancionatorio un lapso de aproximadamente 30 días⁶, **teniendo siempre como presupuesto que el empleador esté en conocimiento de los hechos que configuran la causal de despido y se genere pasividad de su parte**⁷. Solamente se puede deducir un perdón tácito si el empleador manifiesta expresamente una conducta que supone una nueva oportunidad al trabajador con posterioridad al conocimiento debido de la falta laboral.

3. 4. Cuarta errónea calificación jurídica: la conducta sancionada es grave, pues es de discriminatoria en razón de religión, atentando contra la dignidad de personas que profesan una religión.

Los hechos que provocaron el despido del actor son graves por atentar en contra de derechos fundamentales de trabajadores del grupo de WhatsApp. En concreto, se afectó el derecho a la no discriminación por razones de religión, por compartir una imagen que se burla de las personas que profesan una creencia religiosa, además de agregar improperios que van en contra de los valores que normalmente profesan las personas que practican activamente alguna religión.

No se puede pasar por alto que en el WhatsApp en que se difundió el mensaje existían entre 35 a 40 personas. Adicionalmente, por el carácter ofensivo y grosero de las imágenes, se afecta también la dignidad de todas las personas que no desean ver ese tipo de imágenes,

⁵ Corte Suprema, 23 de julio de 2014, Rol N°12514-2013.

⁶ Corte Suprema, 2 de diciembre de 2010, Rol N°6161-2010. Corte de Apelaciones de Rancagua, 1 de julio de 2010, Rol N°76-2010

⁷ Corte Suprema, 1 de junio de 2010, Rol N°1627-2010; Corte de Apelaciones de Santiago, 22 de enero de 2015, Rol N°1116-2014; Corte de Apelaciones de Iquique, 7 de febrero de 2011, Rol N°104-2010.

especialmente en un grupo donde se compartía información relativa al trabajo.

No se debe pasar por alto que el artículo 2, inciso 2°, del Código del Trabajo dispone categóricamente que: *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”*, contemplando posteriormente el mismo artículo conductas contrarias a la dignidad de la persona, tal como son el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación. Similarmente, el artículo 153, inciso 2°, del Código del Trabajo mandata: *“Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”*.

En consecuencia, los derechos de dignidad, honra y no discriminación de los trabajadores son esenciales en las relaciones de trabajo, siendo las faltas labores que atentan contra tales las de mayor gravedad. Por lo que es ajustado a derecho sancionar con despido disciplinario conductas atentatorias de tales derechos.

La propia sentencia definitiva impugnada reconoce que el actor envía el mensaje cuestionado, pero sorprendentemente no la califica de grave:

“Décimo séptimo: [...] En esa dinámica, uno de los integrantes ██████ pregunta: ¿quién perdió unas llaves? Si las buscan las tengo yo. Responde ██████, yo, y el “andai puro robando loco”, respondiendo ██████ “Que terrible, cura tenía que ser”, enviando a las 20:34 sticker el demandante con la imagen de un conocido humorista nacional que indica “dios te bendiga CTM”, reaccionando con risas ██████ y en seguida un sticker enviada por otro trabajador de contenido pornográfico, que indica “te lo ganaste”.

Cuadragésimo noveno: [...] En la especie, lo anterior, resultaba esencial para el caso del demandante, ya que se puede advertir que los stickers cuestionados e intervenciones de los trabajadores involucrados, el demandante solamente intervino para señalar que las llaves encontradas por otro trabajador eran de él, y además como reacción al mensaje de ██████ que le indica “que terrible cura tenía que ser”, como apodaban al demandante, enviando el sticker, esto es, a las 20:32, y que posterior al envío de dicho sticker otros integrantes compartieron aquellos que, efectivamente resultan cuestionables, más aún cuando la imagen del sticker corresponde a un humorista a nivel nacional.”

“Quincuagésimo: Que, en definitiva, no se advierten mayores intervenciones del demandante en los mensajes posteriores, por lo cual, su envío, no reviste la gravedad suficiente que habilite a poner término a la relación laboral, tal como incluso sostuvo ██████, el demandante tuvo una intervención mínima [...]”

3.5. Las conductas discriminatorias en sentido amplio son de la mayor gravedad, por atentar en contra de derechos fundamentales de los trabajadores que profesan alguna religión, debiendo ser sancionadas por el empleador.

El empleador tiene una obligación de seguridad respecto de sus trabajadores en el lugar de trabajo, debiendo sancionar toda conducta que es discriminatoria y atentatoria de la dignidad de los trabajadores. El **Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago** en sentencia de 26 de abril de 2010, al acoger una tutela por vulneración de derechos fundamentales, en causa **RIT T-38-2010**, a propósito de discriminación en razón de la religión que profesa una trabajadora, sostiene:

“DECIMO SEPTIMO: Que la conducta antes referida, a saber un tratamiento diferente y arbitrario a un trabajador fundado en la religión que este profesa, es un hecho que se encuentra prohibido tanto en la legislación nacional e internacional, así se ha consagrado como un derecho fundamental la igualdad ante la ley y la no discriminación arbitraria, cuya fuente normativa se encuentra en la Declaración de Universal de Derechos Humanos, Pacto

Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Interamericana de Derechos Humanos y Constitución Política de la República de Chile, como referente máximo de la normativa nacional.

Así en ellos se consagra la igualdad de los sujetos en dignidad y derechos y frente a la ley, no pudiendo efectuarse diferenciación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, etc., las que en principio son consideradas ilegítimas, de manera tal que “toda diferencia basada en la cualquier dimensión subjetiva es sospechosa de inconstitucionalidad debiendo ser sometida un riguroso análisis de racionalidad y proporcionalidad” (Derechos fundamentales y garantías constitucionales. Humberto Nogueira Alcalá. Editorial Librotecnia. Año 2008. Tomo II. Página 223).

Luego lo que prohíbe la ley es la discriminación o diferencia arbitraria, a saber un tratamiento distinto y carente de justificación objetiva y razonable (Idem. Página 229).

Por su parte en materia laboral, tal principio se consagra en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo números 111 y 156 y en los artículos 19 Nº 16 de la Constitución Política de la República y 2 del Código del Trabajo, disponiendo dichas normas la prohibición de toda discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal y señalando a la última disposición mencionada que son actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas entre otros en la religión, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

De acuerdo a lo antes señalado aquello buscado por el legislador es la protección de la dignidad del trabajador, fundado en la no diferenciación arbitraria e injusta de aquel en el trato al interior de la empresa, teniendo derecho a un tratamiento igual al de sus compañeros, que se encuentren en similares condiciones, no pudiendo ser un eje de distinción negativa el credo que profesa aquel, como ha ocurrido en el caso de autos.

Así no resulta aceptable que la trabajadora de autos, haya recibido órdenes diferentes a las de sus compañeros y que hubiera sido considerada conflictiva, por el sólo hecho de profesar una religión diferente, que en nada influyó en el desempeño de sus labores durante los 3 años que ha prestado servicios, salvo con la llegada de nuevos superiores que no toleraban el credo que una persona tenía y que el mismo le haya causado un estado emocional tal que la llevó a concurrir a un especialista que le diagnosticó depresión por ello [...].

DECIMO OCTAVO: Que sin perjuicio de lo anterior, la conducta desplegada por [REDACTED] como superiores de la trabajadora afectada, dentro de su horario de trabajo, en cumplimiento de sus funciones y en representación de la demandada, en orden a tratarla entre otros conceptos como perra musulmana, señalarle que debiera retirarse del país por la religión que profesaba y discriminarla por dicha situación, produjeron en la trabajadora un menoscabo a su integridad psíquica y el respeto y protección a la honra consagrados en el artículo 19 Nº 1 y 4 del Código del Trabajo, lo primero por cuanto sufrió una depresión mayor y vio disminuir paulatinamente sus competencias en el trabajo y lo segundo al tratársele inadecuadamente y ser objeto de burlas por sus jefes y comentarios por sus pares, solo por el hecho de profesar una religión poco común.”

Al establecer que conductas son discriminatorias en razón de la religión, hay que tener en consideración la importancia de la misma para los sujetos que la profesan. Así lo establece el Preámbulo de la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones⁸, que establece: “la religión o las convicciones, para quien las profesa, constituyen uno de los elementos fundamentales de su concepción de la vida y (...), por tanto, la libertad de religión o de convicciones debe ser

⁸ Proclamada por resolución 36/55 por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981.

íntegramente respetada y garantizada”.

La conducta del actor es al menos discriminatoria por razones de religión. Criterio que es similar en Estados Unidos, donde la Comisión para la Igualdad en el Empleo⁹ ha sostenido:

“El acoso puede incluir, por ejemplo, comentarios ofensivos sobre las prácticas o creencias religiosas de una persona. Si bien la ley no prohíbe las bromas simples, los comentarios displicentes ni los incidentes esporádicos que no son muy graves, el acoso es ilegal en los casos en los que es tan frecuente o grave que genera un ambiente laboral hostil u ofensivo, o cuando da lugar a una decisión laboral negativa (p. ej., que la víctima sea despedida o asignada a un puesto inferior).

La persona acosadora puede ser el supervisor de la víctima, un supervisor de otra área, un compañero de trabajo o una persona que no trabaje para el empleador, como un cliente.”.

3.6. Riesgo de responsabilidad del empleador por la conducta indebida cometida por el ex – trabajador.

En base a la facultad disciplinaria ejercida por el empleador la desvinculación del señor ■■■■■ es justificada ante acciones dañosas efectuadas en contra de compañeros de trabajo que profesan una creencia religiosa – **por ser el empleador garante del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa.**

Así ha sido resuelto por el tribunal de S.S. en sentencia dictada en causa **RIT T – 140 – 2018**, de fecha 17 de octubre de 2018, criterio luego confirmado por la ltma. **Corte de Apelaciones de Antofagasta**, en sentencia de fecha 11 de febrero de 2019, dictada en causa **Rol Nº341 – 2018**. La sentencia definitiva de instancia señala, en lo pertinente:

*“DECIMOSEPTIMO: Que, los hechos imputados y descritos en la carta de despido lesionan las normas más básicas y elementales de comportamiento en las relaciones sociales dentro del contexto laboral, por lo que con certeza configuran un “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, no sólo por violar las normas reglamentarias que la carta cita y que se encuentran en los instrumentos 20 y 21 de la prueba de descargo, sino también porque evidentemente corresponden a una falta grave a la conducta y comportamiento que todo trabajador debe guardar en el ambiente de trabajo, que supone no sólo desempeñar la labor convenida y acatar las instrucciones que se le impartan con ese fin, sino también **no realizar acciones dañosas contra su empleador u otros dependientes de la empresa, que puedan eventualmente significar responsabilidad patronal como garante de la vida y salud de los trabajadores en conformidad al artículo 184 del Código del Trabajo o responsable de los actos de sus dependientes conforme al artículo 2320 inciso 4 del Código Civil**” (Destacado propio).*

4. DE CÓMO ESTE VICIO INFLUYE SUSTANCIALMENTE EN LO DISPOSITIVO DEL FALLO.

La errónea calificación jurídica influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque, como consecuencia de la misma, se ha declarado injustificado el despido del actor condenando a ■■■■■ a pagar indemnización por años de servicio con recargo del 80%, e indemnización sustitutiva aviso previo.

De haberse efectuado una correcta calificación jurídica de la causal de despido del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, debió haberse declarado justificado el despido del actor, rechazándose la demanda subsidiaria de despido injustificado y las indemnizaciones propias del despido por haber incurrido el actor en una causal de despido disciplinario, no teniendo derecho a ninguna indemnización, por haber incurrido en una falta laboral que

⁹ <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-religion>

atentó contra la dignidad de las personas que profesan una creencia religiosa y discriminatoria por razones religiosas, configurándose un incumplimiento grave de obligaciones contractuales. Y adicionalmente, se debió establecer que la Empresa cumplió con todos los requisitos de forma y fondo en la aplicación de la mencionada causal.

V. PETICIONES CONCRETAS

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 477 y 478 ambos del Código del Trabajo, demás normas citadas, y aquellas otras sustantivas y procesales que resulten aplicables,

SOLICITO A S.S: Tener por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de autos, dictada el 9 de octubre de 2021, declarar su admisibilidad, y elevar los autos ante la ltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta, a objeto de esta última, conociendo el presente recurso de nulidad proceda a: invalidar la sentencia definitiva recurrida, por haber sido pronunciada con errónea calificación jurídica de los hechos. Causal contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo en relación al artículo 160 N°7 del mismo Código, procediendo a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo, en la cual se declare:

1. Que se rechaza la demanda de vulneración de derechos fundamentales en ocasión del despido.
2. Que se rechaza la demanda de daño moral.
3. Que se rechaza la demanda de despido injustificado interpuesta por don [REDACTED] [REDACTED] en contra de [REDACTED] al haber incurrido el actor en la causal de despido establecida en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.
4. Que, como consecuencia de lo anterior, se rechaza el pago de las indemnizaciones reclamadas, esto es, sustitutiva del aviso previo, por años de servicio y recargo del 80% sobre la anterior, por no tener lugar cuando el trabajador incurre en una causal de despido disciplinario contemplado en el artículo 160 del Código del Trabajo.
5. Que se acoge la demanda de cobro de prestaciones laborales, debiendo el demandado pagar al demandante la suma de \$551.752, por concepto de feriado legal y proporcional.
6. Que cada parte pagará sus costas.
7. Que las sumas antes referidas serán reajustadas y devengarán interés de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.