

Antofagasta, trece de julio de dos mil veinte.

VISTOS:

Que en esta causa **rol único 1940209956-1, rol interno 0-1061-2019** del Juzgado del Trabajo de Antofagasta y **rol Corte 101-2020**, por sentencia definitiva de siete de febrero de dos mil veinte, se acogió parcialmente la demanda interpuesta por Leontina Coyul Rojas en contra de Rendic Hermanos S.A., condenando a la demandada al pago de las sumas que en cada caso indica por concepto de feriado proporcional y días festivos no compensados, las que deberán reajustarse conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, rechazando la misma demanda en todo lo demás.

En contra del referido fallo, la abogada Ana Rojas Sandoval, por la parte demandante recurrió de nulidad invocando, los motivos contemplados en los artículos 478 letra c) y e) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; y cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue.

Con fecha siete de julio último, se efectuó la vista del recurso, interviniendo por la recurrente la abogada María Seguí Arcos, y por la recurrida el abogado Cristian Wagner Vergara, quedando la audiencia registrada en el sistema de audio y la causa en estado de acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la abogada Ana Rojas Sandoval interpone recurso de nulidad invocando, en forma principal, el motivo de invalidación contemplado en la letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las



conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Al efecto, refiere que los considerandos octavo a décimo y undécimo señalan que los incumplimientos imputados a su parte serían de la esencia del contrato de trabajo, sin embargo dichos elementos que fluyen del artículo 1444 del Código Civil, son aquellos sin los cuales el contrato no produce efecto alguno o degenera en otro distinto, por lo que para identificar los elementos de la esencia de la relación laboral, debe estarse a lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo, a saber, la prestación de servicios personales, vínculo de subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración determinada.

Añade que tales elementos no resultan afectados por los incumplimientos atribuidos a su parte, por ende no pueden ponderarse como de la esencia del contrato, pues se trata de atrasos y faltantes de caja, los que dadas las labores y cargo específicos de la trabajadora podrían estimarse como accidentales o de la naturaleza del contrato, lo que implica que la valorización de los incumplimientos no opera por su sola concurrencia, sino que se desprende de una serie de antecedentes concomitantes que admiten ponderación.

Arguye que el sentenciador yerra al entender que dichos incumplimientos tienen el carácter de graves, porque al analizar los antecedentes no pondera adecuadamente los elementos tenidos a la vista desde que la gravedad de los atrasos de la actora los configura en base a su reiteración y al hecho de haber sido previamente amonestada, mas, no se refiere a los atrasos que constituían aproximadamente el 30% de las situaciones de incumplimiento de jornada, mientras que los retrasos en el horario de salida de la actora consistían en el 70%, siendo incumplimientos atribuibles a la empresa; de manera que aunque las cifras asociadas a los retrasos de mi mandante en el inicio de su jornada de trabajo parezcan altas a primera vista, son bajas si se comparan con la dinámica de la propia empresa en orden a retener a mi mandante en su puesto de trabajo más allá del término de su



jornada.

Agrega que lo mismo ocurre respecto del faltante de caja, que es descontado de la remuneración de la actora -perdiendo su asignación y merma en su remuneración-, pero sin perjuicio para la empresa, lo que se suma lo señalado por los testigos de la contraria sobre que es común que a los trabajadores les sobre o falte dinero en su caja.

Estima que la gravedad de los hechos debe calificarse conforme al universo de trabajadores de la empresa y a la dinámica de trabajo, por lo que entiende que dichos incumplimientos no revisten gravedad en el contexto de las labores de su parte.

Sostiene que de haber calificado adecuadamente la naturaleza y gravedad de los incumplimientos, el sentenciador debió desestimar su gravedad y entender que la causal de despido no se encontraba configurada.

Peticiona que se anule la sentencia y se dicte sentencia de reemplazo, que acoja la demanda en todas sus partes, con costas.

SEGUNDO: Que subsidiariamente, la recurrente invoca la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue, la que relaciona solamente con el artículo 459 N° 4 del Código del ramo, alegando que el tribunal no analiza toda la prueba rendida y los registros de jornada sólo los refiere en relación a los incumplimientos de la trabajadora en su horario de ingreso, desatendiendo lo referente al horario de salida de la misma.

Relata que ello es relevante porque del universo de incumplimientos de jornada, los imputables a su parte no



superan el 30% mientras que aquellos en que la actora excede su horario de trabajo por razones atribuibles a la empresa, exceden del 70%, cifras que fluyen no sólo del cotejo visual de los registros de asistencia y jornada, sino también de las testimoniales y absolvente de la empresa, quienes reconocieron que la trabajadora excedía su jornada de trabajo en una proporción de 70-30 respecto de las veces en que llegaba tarde a cumplir sus labores, antecedentes que -en su opinión- son importantes para ponderar la gravedad de los hechos imputados a la actora pero que no fueron "aludidos" (Sic) por el sentenciador en su análisis que solo indicó que los incumplimientos se verificaban desde una perspectiva cuantitativa y no valorativa.

Refiere que si se hubiese analizado "cuidadosamente" (Sic) todos los antecedentes, el fallo debió concluir que los incumplimientos de la actora eran ínfimos ante la realidad laboral de la empresa.

Solicita se anule la sentencia en todas sus partes y se dicte sentencia de reemplazo que acoja la demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que la recurrida solicitó el rechazo del recurso porque el fallo no incurría en los vicios pretendidos por la recurrente.

CUARTO: Que sobre la causal de nulidad que contempla el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, se ha escrito que *"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 que un contrato es de compraventa y no permuta, remarcándose que -sin duda- la calificación es una cuestión de derecho susceptible de controlar por la Corte de Casación. También se ha explicado que la calificación de los hechos y de los actos jurídicos consiste en identificar una situación de hecho con una noción legal, determinar en qué categoría jurídica entra el hecho o el acto cuya existencia ha sido comprobada y, por*



consiguiente, apreciar qué regla legal le es aplicable. Por su lado Ducci manifiesta que la función judicial de interpretar consiste en una serie de valorizaciones, de norma, de conductas, de intereses, etcétera. Dentro de esas valorizaciones, el juez debe efectuar una apreciación legal de los hechos y de las cosas y de las consecuencias legales que ellos contienen, lo que corresponde a su calificación jurídica. En otros términos, dice, una vez establecido el hecho, el juez debe establecer también su calidad jurídica y, efectuada esa calificación, determinar sus efectos. Agrega que un último proceso de valorización judicial consiste en que, en determinados casos, debe efectuarse una valorización de conductas, de magnitudes psíquicas o bien de conceptos jurídicos indeterminados (dolo o culpa, buena o mala fe, prudencia, justo error, previsión, entre otros). En esos casos el juez no valoriza hechos sino conductas y, algunas veces, intenciones y ha de calificarlos con los elementos de que disponga. En el fondo, dice, son juicios de valor, pero no de naturaleza jurídica porque para establecerlos debe recurrirse a criterios de índole económica, técnica, social o moral. Fueyo Laneri pone de relieve que las leyes pueden expresar órdenes o valores "en blanco" que están dirigidos al juez para que éste haga uso necesario de ellos al tiempo de aplicar el derecho, los que adquieren denominaciones diversas como "normas flexibles o indeterminadas", "estándares jurídicos", "máximas de experiencia", "conceptos válvulas", etcétera. Agrega que la norma no está dada en la ley, pero que tampoco se trata de una laguna legal. Existe una regla, aunque resulta insuficiente por sí misma y requiere que el juez la complete, la integre, que fije límites o medidas, que valore, en torno a una norma meramente orientadora." (El Recurso de Nulidad Laboral, Omar Astudillo Contreras, pág.133-134)

QUINTO: Que de lo expuesto aparece fluida y claramente que esta causal busca modificar el silogismo contenido en el fallo consistente en adecuar los hechos al



derecho, lo que implica que el factum establecido por el juez del fondo no se puede cambiar.

SEXTO: Que así las cosas corresponde determinar si el juez del fondo realizó una calificación jurídica en base al supuesto fáctico establecido en la sentencia, para lo cual resulta necesario tener presente lo sostenido al respecto en el fallo.

En ese entendido, sobre los incumplimientos fundantes de la carta de despido -atrasos del 5 y 29 de julio de 2019 y faltantes de caja de los meses de junio y julio-, el juez el juicio establece que los días 5 y 29 de julio de 2019, la actora debía ingresar a sus labores a las 15:00, y conforme al registro de asistencia del mismo mes, registrando ingreso el 5 de julio a las 15:11 horas y el 29 de julio a las 15:46 horas.

Sobre los faltantes de caja de junio y julio de 2019, establece en junio de 2019 un faltante de \$36.605 y en julio de 2019 de \$34.779.

Añade la sentencia que la demandada ha demostrado la veracidad de los hechos imputados a la actora en la comunicación de despido.

Agrega que la demandada reforzó el despido en una conducta permanente de la trabajadora en el incumplimiento reiterado de sus obligaciones contractuales, como aparece de 20 cartas de amonestación entre enero de 2018 y mayo de 2019, aludidas en la carta de despido, sobre hechos similares -atrasos y pérdidas de caja constantes-, entregadas y firmadas por aquella, pese a las cuales, persistió en tales conductas, lo que, asimismo se acrecentó con la testimonial y los documentos que dan cuenta que cada tres atrasos se amonesta a los trabajadores, coligiendo de ello que la reiteración de la conducta no se funda sólo en las cartas de amonestación, sino en una conducta reiterada y advertida a la actora.

Establece también el juez del fondo que según la cláusula segunda del contrato de trabajo que contiene las



obligaciones del trabajador, se señala que éste debe concurrir puntualmente a sus labores y cumplir los horarios establecidos por el Jefe de Sección; no perder o no tener faltantes de dinero, documentos de valor u otros similares; someterse al Reglamento Interno de la Empresa, a las políticas, instrucciones y procedimientos internos que imparta la Empresa y demás directrices verbales o escritas de sus superiores, normas legales vigentes, las que se entienden incorporadas al contrato; y en el desempeño de su cargo, debe estarse estrictamente a las instrucciones impartidas por sus superiores, a ejecutar todas las labores propias del cargo encomendado y las que sean necesarias para su correcto y fiel cumplimiento.

Luego en base a los hechos antes establecidos, señala que la existencia de 31 atrasos y 9 faltantes de cajas, además de otros incumplimientos, dan cuenta que la actora no cumplió con una de las obligaciones de la naturaleza del contrato de trabajo, como es el cumplimiento de la jornada de trabajo, lo que implica puntualidad en el inicio de la misma, además en el mismo periodo de tiempo, incurrió en diversos incumplimientos que resultan ser de la esencia del contrato dada la función que cumplía aquella.

En ese contexto, el juez del juicio rechaza la alegación de perdón de la causal fundado en que la gravedad y reiteración de los incumplimientos tornan insostenible para la demandada la mantención del vínculo laboral dada la pérdida de confianza, y porque las amonestaciones recibidas por la actora, no son el fundamento inmediato del despido, sino que un antecedente que lo refuerza.

Concluye la sentencia indicando que en razón de lo reseñado, la causal invocada por el empleador para proceder al despido de la trabajadora se encuentra acreditada, por lo que considera justificado el término de la relación laboral, determinando que debe rechazar la demanda por despido injustificado.

SÉPTIMO: Que de lo reseñado se advierte que el



vicio pretendido no se configura, puesto que el factum establecido lleva necesariamente a la calificación jurídica que realizó el sentenciador, toda vez que la gravedad de los incumplimientos atribuidos a la actora está construida sobre la base de la reiteración de los atrasos y de los faltantes de caja, como asimismo en la circunstancia que pese a la gran cantidad de amonestaciones efectuadas a aquella ésta persistió en dichos incumplimientos, todo lo cual fue establecido en base a la prueba incorporada al juicio.

Al respecto, la jurisprudencia ha dicho que la calificación de la gravedad del incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo es una cuestión de hecho, cuya determinación queda entregada al prudente arbitrio judicial, en tal sentido la Excm. Corte Suprema ha indicado en reiteradas oportunidades que, debido a tal circunstancia, es imposible controlar su calificación mediante recursos que no tienen el alcance de control y discusión de prueba, como también la valoración de la misma, ya que al cuestionarse la gravedad del incumplimiento de una obligación laboral, lo pretendido es, en definitiva, alterar los hechos asentados, siendo el establecimiento de los hechos una cuestión que corresponde a un facultad propia de aquellos jueces y no permite revisión por este medio, salvo que para concluir en determinado sentido se hayan transgredido las normas científicas, de la experiencia, técnicas o simplemente lógicas.

Por lo demás, tampoco existe una errada calificación jurídica en la sentencia en cuanto a que los atrasos se refieren al incumplimiento de un elemento de la naturaleza del contrato de trabajo, como es, la jornada de trabajo, puesto que ella implica que el trabajador debe desarrollar íntegramente su función durante el espacio de tiempo acordado, lo que, obviamente, requiere de puntualidad en el inicio de la jornada, y, que los faltantes de caja constituyen el incumplimiento de un elemento de la esencia del contrato dada la función de cajera que desempeñaba la



actora, que implica que debe recibir, entregar y custodiar dinero en efectivo, cheques, giros y demás documentos de valor, a fin de lograr la recaudación de ingresos a la institución y la cancelación de pagos que correspondan a través de caja, conforme al rubro de cada empresa, tal como sostiene el fallo.

OCTAVO: Que en ese orden de ideas, el reproche que efectúa la recurrente no es susceptible de revisión mediante la causal de invalidación intentada, sino a través de aquellos referidos al control de fijación de los hechos quebrantando las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que no se advierte, ni ha sido denunciado en tales términos por la recurrente.

NOVENO: Que por consiguiente, esta causal de nulidad no puede prosperar.

DÉCIMO: Que subsidiariamente el recurrente dedujo la causal establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, que circunscribe al artículo 459 N° 4 del mismo Código, esto es, que la sentencia omitió el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

Al respecto, cabe señalar que la sentencia tampoco incurre en el defecto pretendido desde que analiza toda la prueba rendida, tan es así que la misma recurrente alega la supuesta falta de análisis de toda la prueba rendida del mismo registro de asistencia con el cual el sentenciador establece los atrasos de la actora.

En ese contexto, los argumentos sobre los porcentajes de imputaciones de incumplimientos de las partes en sus respectivas obligaciones, primero, no fueron objeto del presente juicio ni eran hechos a probar, y segundo, cualquier conclusión que la recurrente pretenda desprender una prueba analizada como se dijo, no configura el motivo de nulidad invocado sino que de una causal distinta referida a la vulneración en la apreciación de la prueba, la que no se formuló ni se configura, puesto que bajo el disfraz de una



presunta falta de análisis de toda la prueba rendida en el juicio lo que realmente se efectúa es un cuestionamiento a la valoración de la prueba que el sentenciador hace en el fallo, lo que dado el carácter de arbitrio de derecho estricto, resulta inaceptable.

UNDÉCIMO: Que esta causal tampoco puede prosperar.

DÉCIMO SEGUNDO: Que corolario de todo lo expuesto es que el recurso debe ser rechazado.

DÉCIMO TERCERO: Que no se condenará en costas a la recurrente por estimar que ha tenido motivo plausible para recurrir.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, sin costas,** el recurso de nulidad interpuesto por la abogada Ana Rojas Sandoval, en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha siete de febrero de dos mil veinte, en causa RUC 19-4-0209956-1, RIT 0-1061-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, la que en consecuencia, no es nula.

Regístrese, notifíquese y archívese.

Rol 101-2020 (RPL)

Redacción de la Ministra Titular Sra. Jasna Pavlich
Núñez.





NZSQHEXNX

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Myriam Del Carmen Urbina P., Jasna Katy Pavlich N., Juan Opazo L. Antofagasta, trece de julio de dos mil veinte.

En Antofagasta, a trece de julio de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>