

Santiago, diez de julio de dos mil veinte.

Vistos:

Por sentencia de dieciocho de noviembre del año dos mil diecinueve, dictada en los autos RIT N° T-1640-2018, caratulada “Rain con Comercial Café Mokka S.A.”, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago -en lo pertinente al recurso- se acogió la demanda subsidiaria de despido injustificado, deducida por los actores Jaime Antonio Farfán Cerda, Patricio Guillermo Pavez González y José Pedro Raín Norín, en contra de la demandada Comercial Café Mokka S.A., declarando que el despido de que fueron objeto los actores fue indebido, ordenando el pago de determinadas prestaciones, más reajustes e intereses, sin costas, por no haber resultado totalmente vencida la demandada.

Contra esa sentencia, la demandada interpuso recurso de nulidad, invocando dos causales, en forma subsidiaria. Como primera causal, alegó la del artículo 477 del Código del Trabajo, infracción de ley, segunda parte; en subsidio, la del artículo 478 letra b) del mismo texto legal.

Declarado admisible el recurso, tuvo lugar la vista de la causa, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que la demandada hace valer como causal principal la del artículo 477, por infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando como normas infringidas los artículos 160 N° 7 y 162 del Código del Trabajo, y 1.546 del Código Civil.

Funda la causal en que el considerando décimo cuarto del fallo el sentenciador razona que, para invocar la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, el empleador debe, además de expresar la causal y los hechos que fundan en la carta de despido, especificar aquellas obligaciones contractuales que se encuentran incumplidas por el trabajador, lo que el juez estima incumplido.

Indica que esa interpretación es errónea, ya que el artículo 162 del Código del Trabajo nunca formula tal exigencia, por lo que el fallo está agregando un requisito que no está en la ley, y con ello infringe la norma indicada. Señala que se infringe, asimismo, el artículo 1.546 del Código



Civil, dado que los contratos se deben aplicar e interpretar de buena fe, por lo que es dable entender que su contenido es y debe ser conocido por las partes, y por ello no es necesario que se indiquen con absoluta precisión en la carta de despido.

Segundo: Que, al invocarse como causal del recurso la infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, es requisito ineludible para su éxito que los hechos asentados en el juicio no puedan ser removidos.

Sin embargo, lo anterior no se cumple en la especie, desde que la sentencia impugnada, en el considerando décimo cuarto, dio por establecido, en cuanto al contenido de la carta de despido enviada a los tres actores, que la causal invocada en esa carta requiere: *“... la descripción fáctica que efectúe el empleador en la carta de despido no solo se señale de manera precisa, clara y pormenorizada los hechos que configuran el incumplimiento en el que habría incurrido el trabajador...”* y agrega seguidamente *“... sino que también se requiere que se indiquen aquellas obligaciones contractuales que se estiman incumplidas por el trabajador, requisito que las tres cartas de despido incorporadas como prueba documental no cumplen, por cuanto estas sólo se limitan a señalar que la conducta descrita “contraviene normas expresas del contrato y del reglamento interno de la empresa”, las que, sin embargo, no menciona, para luego referirse al contenido ético jurídico del mismo, el que tampoco desarrolla, antecedente no menor, por cuanto aquello no sólo afecta el derecho de defensa del trabajador...”*

Luego, en el motivo siguiente, a modo de conclusión fáctica, el fallo señala que *“...no pudiendo subsidiar (el tribunal) los errores u omisiones en los que el empleador pudiera incurrir en la descripción fáctica de los hechos, pues se entiende que al ser la parte fuerte de la relación laboral, ha de contar con todos los medios para dar cabal cumplimiento a las exigencias contempladas por el legislador, de manera que si estas exigencias no resultan satisfechas, corresponde declarar que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, según corresponda.”*



Tercero: Que, como puede advertirse de lo reseñado en el motivo precedente, el juez del grado dio por establecido que la carta de despido no contenía la descripción de las obligaciones que le impone el contrato a los actores, supuestamente infringidas, derivando de aquello que esa irregularidad le restaba eficacia a esa misiva, pues su falta de precisión impedía a los actores defenderse en forma adecuada de la imputación que se les formulaba.

Ese hecho, que fue establecido en el fallo no puede ser modificado por esta causal, ya que no procede darle crédito a la carta de despido hecha llegar a los trabajadores demandantes, si no cumple esa misiva con el estándar de información necesaria que exige el artículo 162 del Código del Trabajo, por lo que se deriva de aquello que la causal de término de contrato invocada por la empleadora no produjo los efectos queridos por la recurrente.

De este modo, no puede esgrimirse que se han vulnerado las disposiciones del Código del Trabajo citadas y menos el artículo 1.546 del Código Civil, que -además- resulta inaplicable en la especie, pues la controversia del litigio versó sobre la carta de despido, acto que es de carácter unilateral y emana solo del empleador.

Por todo lo anterior, la causal principal debe ser desestimada, por falta de fundamento.

Cuarto: Que, en subsidio, invoca la causal del artículo 478, letra b), del Código del Trabajo, por haberse dictado el fallo con infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme las reglas de la sana crítica.

Arguye que el fallo aprecia la prueba en forma fraccionada, solo en las partes que conviene a la convicción que se ha formado, no existiendo un razonamiento lógico que explique cómo el Tribunal inferior logro determinar que no se verificaba la causal de despido invocada.

Indica que la sentencia ha infringido el principio de la no contradicción, ya que en el considerando décimo sexto da por probado que los actores participaron de un almuerzo en el que bebieron cervezas, conducta que claramente puede configurar un incumplimiento a sus



contratos de trabajo; sin embargo luego razona que éste no sería suficientemente grave como para poner término al contrato de trabajo de los demandantes, lo que resulta contradictorio, ya que atendido el giro gastronómico y café de la demandada, el que sus funcionarios trabajaran habiendo consumido alcohol conlleva un riesgo de accidente o de que puedan dañar a un cliente.

Estima que también el fallo infringió el principio de la identidad, ya que no puede ser que para el sentenciador aparezca como cierto y verdadero que los actores incumplieron su contrato de trabajo, por beber alcohol en su jornada de trabajo al interior de su trabajo, para luego sostener, que ello no es grave.

Quinto: Que la causal invocada como subsidiaria exige que la infracción sea manifiesta, esto es, evidente, ostensible, capaz de ser percibida a simple vista. También se requiere que se especifique cuál es la regla de la sana crítica que se estima vulnerada y se explique en qué consiste la infracción.

El recurrente cree ver una contradicción en el fallo, pues el juez desliza, en parte del considerando decimosexto, que el hecho que los trabajadores hayan ingresados cervezas dentro del local y bebido podría implicar un incumplimiento del contrato, pero luego, en el mismo fundamento, no lo considera grave.

Empero, solo desde una óptica de raciocinio normativo dicha aseveración no es un contrasentido, pues la causal invocada exige dos requisitos: “que haya un incumplimiento contractual” y que, además, este sea “grave”. Perfectamente, se puede dar por establecido que hubo un incumplimiento, pero -como lo razonó el juez del grado- el mismo puede no ser grave. Así lo entendió el magistrado, al considerar como parámetro para ello la antigüedad que llevaban los trabajadores en la empresa y que no habían sido ni siquiera amonestados anteriormente.

Por ende, al tratarse de dos proposiciones diferentes, que miden distintos ángulos de la causal de término del contrato invocada por la empresa, no se advierte infracción al principio lógico de la no contradicción,



XHCLQGXMZRZ

que exige que los juicios o proposiciones que se contraponen emanen de una misma fuente.

En lo que concierne a haberse trasgredido el principio lógico de la identidad, esa alegación tampoco puede ser aceptada, pues el recurrente pretende identificar como uno solo dos tópicos que son distintos: “incumplimiento” y “gravedad”. En efecto, como ya se explicó más arriba, ambos conceptos requieren visiones diversas, pues mientras el primero es de carácter objetivo, contractual, el otro es normativo e implica una calificación de parte del sentenciador, ya que debe considerar otras circunstancias, como los reproches previos y la trayectoria y antigüedad del trabajador en la empresa.

Corolario de lo anterior, no se advierte que la sentencia haya infringido las reglas de la sana crítica al valorar la prueba rendida, por lo que la causal subsidiaria también debe ser rechazada.

En consecuencia, al desestimarse ambas causales, el recurso de nulidad no puede prosperar.

Por las razones anteriores, más lo previsto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se **rechaza** el recurso de nulidad deducido por la demandada Comercial Café Mokka S.A. contra la sentencia de fecha dieciocho de noviembre del año dos mil diecinueve, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT N° T-1640-2018, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del ministro Tomás Gray.

Laboral-Cobranza N° 3.383-2019.





XHCLQGXRZ

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Dobra Lusic N., Alejandro Madrid C., Tomas Gray G. Santiago, diez de julio de dos mil veinte.

En Santiago, a diez 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>