

Antofagasta, a dieciocho de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS:

El desarrollo de esta audiencia celebrada con fecha doce de enero de dos mil veintiuno, ante la Segunda Sala de esta Corte de Apelaciones, integrada por los Ministros Titulares Óscar Clavería Guzmán y Jasna Pavlich Núñez y la Fiscal Judicial Interina Sra. Ingrid Castillo Fuenzalida, para conocer el recurso de nulidad interpuesto por la abogada de la parte demandada Jocelyn Aros Hernández en contra de la sentencia dictada con fecha treinta de octubre del año dos mil veinte, en causa RIT O-67-2020, RUC 20-4-0253564-5 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

Alegó, por el recurso, la abogada Macarena Garri Fuentes y, contra el recurso, el abogado Carlos Orellana Burett, quedando sus alegatos registrados en audio.

PRIMERO: Que la demandada Codelco Chile División Chuquicamata ha interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia dictada en el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, que declaró el despido indebido de dos trabajadores ordenando el pago de indemnizaciones, para lo cual se invocaron dos causales, una en subsidio de la otra; la primera, la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo por no haber analizado toda la prueba rendida como tampoco contener un razonamiento que conduzca a tener por establecidos los hechos según el N°4 del artículo 459 del mismo Código y, la segunda, infracción de ley regulada en

XLQEXHZZX



este cuerpo legal en el artículo 477 con relación a la errónea interpretación de su artículo 160 N°7.

Sobre la primera causal, si bien la sentencia estableció que los trabajadores se retiraron anticipadamente de su jornada de trabajo, como también que se trataba de hechos aislados no sancionados o reiterados en el tiempo, se reclama haber prescindido de sendas cartas de amonestación que ambos trabajadores habían recibido con anterioridad a estos hechos, incluso la aplicación de una sanción grave como es la multa, situación que se acreditó frente a la declaración de dos testigos (Villalobos y Aravena), quienes además sostuvieron que no fueron autorizados ni siquiera verbalmente para retirarse en forma anticipada, por lo tanto, al no establecer la gravedad en la calificación de estos hechos se incurrió en la causal invocada porque en sus conclusiones no analizó la totalidad de la prueba rendida ni explicó mediante un razonamiento que conduzca a una conclusión lógica, limitándose a dar una opinión acerca de la gravedad, cuyas conclusiones no tienen sustento, lo que resulta patente si se incorporaron las cartas de amonestación de ambos trabajadores con la sanción de multa, sin que se haya realizado un análisis sobre esta documentación, según se desprende de la sentencia, invocándose jurisprudencia de la Corte de Apelaciones de Santiago en donde se establece que esta situación afecta la validez de la decisión; en segundo término, resultan más graves las omisiones cuando desconoce la gravedad de los incumplimientos y la situación reiterativa, lo que a su juicio influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, porque al analizar la totalidad de la prueba rendida la conclusión frente a estos nuevos hechos no

XLOEXHZZX



habría sido más que la desvinculación, debiendo entenderse que se encontraría justificado el despido.

En subsidio, el error de derecho lo hace consistir en el sentido de interpretar y aplicar erróneamente un alcance diferente al señalado por el legislador sobre la gravedad, en el sentido obvio y común de grande, porque quedó determinado, según el considerando sexto, el incumplimiento a las obligaciones que le imponía el contrato, de manera que al tenor de los artículos 19 y 20 del Código Civil se desatendió al tenor literal del N°7 del artículo 160 del Código el Trabajo a la hora de calificar la gravedad del incumplimiento contractual, desconociendo el sentido propio de la expresión grave como grande, de mucha entidad o importancia, al punto que ocasione necesariamente el quiebre de la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, como asimismo que se trate de conductas que lesionen o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa, por lo que los trabajadores incumplieron con obligaciones de la naturaleza del contrato, debiendo haber establecido la gravedad que hace inviable la continuación laboral. Luego discute sobre las facultades de interpretar y que esta infracción constituye una influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, porque de haberse aplicado correctamente se habría concluido que el despido era justificado.

SEGUNDO: Que los demandantes solicitaron el rechazo del recurso porque a su juicio la sentenciadora estableció los hechos refiriéndose a toda la prueba al pormenorizarla en la sentencia, sin que pueda considerarse la calificación solicitada en el recurso, porque las cartas de amonestación



son antiguas, del año 2013, y la juez estableció razonadamente que ello no constituía la entidad o gravedad que exige el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

TERCERO: Que en lo cuestionado la sentencia de mérito estableció:

"SEPTIMO:. . . Se ha concluido que los hechos reprochados e imputados a la actora acaecieron tal como se indican en la carta de despido, es decir, loa actores sí se retiraron antes del término de la jornada de trabajo, incumpliendo una de las obligaciones de la relación laboral, cual es, la jornada de trabajo, según se desprende de la cláusula tercera del ambos contratos de trabajo. Sin embargo, los hechos referidos a juicio de esta juez, no reúnen la gravedad exigida por el legislador en la causal invocada en la carta de despido

En cuanto al requisito de gravedad, cabe señalar que es resorte del tribunal calificar si aquel incumplimiento reviste la gravedad necesaria que haga insostenible la continuación de la relación laboral. Oportuno resulta citar jurisprudencia que guarda relación con la causal invocada: "Las causales de terminación del contrato de trabajo contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, son de aplicación restrictiva debiendo cumplirse a cabalidad todas y cada una de la condiciones que ellas exigen como para permitir término al contrato del trabajo sin derecho a indemnización alguna. En la especie se trata de haber incurrido el trabajador en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Así entonces queda claro que no se trata de cualquier incumplimiento ni menos aún de uno aislados, sino que debe ser grave y además constituir un incumplimiento a más de una de las obligaciones que impone el contrato de trabajo las cuales deben haber sido conocidas de manera clara y concreta por su parte" (Corte de Apelaciones de Concepción, sentencia de 31 de diciembre de 2007 Rol 659- 2007).



Al respecto don Daniel Nadal Serri, en el libro "Código del Trabajo " editorial Edimatri al referirse a la causal invocada por la demandada explica: " (...) el precepto legal ha utilizado el adjetivo "grave" para calificar la dimensión que debe revestir el incumplimiento de una obligación, no cualquier incumplimiento configura la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo porque la gravedad implica cierta magnitud o importancia de lo que debe entenderse por grave no sólo la falta que ha sido de cierta envergadura en lo que constituye la esencia o forma de una cosa y ello ocurrirá cuando implique la comisión de un delito de algún acto fraudulento o de abuso de confianza en su caso. Para determinar la magnitud de tal gravedad debe considerarse no solo el carácter ocasional o permanente de la infracción imputada, sino también los años de servicio del trabajador, su preparación, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo y su incidencia en la marcha normal de la empresa"

Considerando lo ya expuesto, los hechos constatados por el empleador e imputados a los demandantes no son, como se dijo, calificables de graves. El fundamento de dicha conclusión se basa en el contexto de la advertencia del incumplimiento acreditado (el retiro anticipado de las labores). En efecto, los hechos imputados a los actores fueron detectados luego de haberse solicitado por la gerencia de operaciones una revisión de los reportes de entrada y salida, ya que en otras gerencias se habrían detectado ciertas anomalías, luego de lo cual se advirtió que ambos actores habrían marcado su tarjeta de salida, antes del término de su jornada, lo que generó el despido en el mes de enero de 2020. Lo anterior se desprende del relato del testigo Juan karlo Villalobos y Miguel Jauregui, según lo analizado en el considerando precedente.

De los criterios para determinar la gravedad según lo expuesto en párrafos anteriores, se aprecia que no concurre ninguno de ellos en el caso de autos, ya que ambas salidas constituyen hechos aislados respecto de la vida laboral de ambos



trabajadores. Si bien en el caso de don Omar Ramírez se aprecian dos salidas, ambas fueron fundantes del despido, sin que una de ellas haya precedido a la otra y sancionada particularmente. No se ha acreditado en juicio que los trabajadores demandantes hayan sido sancionados por algún otro incumplimiento contractual, ni que la conducta reprochada en la carta de despido haya sido reiterada en el tiempo.

Luego, tampoco se consideró por el empleador los años de servicio de los trabajadores, a fin de evaluar una sanción acorde al comportamiento demostrado durante todo el periodo laborado, habiéndose desempeñado el señor Castro durante 13 años, y el señor Ramírez durante 15 años.

En cuanto al criterio relativo a la incidencia en el funcionamiento de la empresa, se señaló por la demandada, durante la secuela del juicio, que el comportamiento reprochado a los demandantes se calificó de grave por haber sido necesaria la presencia de los mismos durante su jornada, toda vez que en sus calidades de mecánico de fundición, debían acudir a prestar sus servicios ante eventuales incidentes, los cuales podrían haber ocasionado graves daños en la producción como en la salud de otros trabajadores. Lo anterior se apoyó en las declaraciones de los testigos Miguel Jauregui y Juan karlo Villalobos, quienes fueron contestes en indicar que en el turno B y C solo quedan disponibles 5 o 6 mecánicos - un número inferior al total de los mecánicos por cada turno- y que ellos quedan a disposición para apoyar en labores de emergencia.

Sin embargo, a pesar de que se ilustró al tribunal sobre aquellos eventuales incidentes, no logró acreditarse que el retiro anticipado de las funciones haya generado una situación de las descritas por los testigos, es decir, no se generó con los hechos reprochados en la carta de despido, alguna incidencia crítica en las faenas, alguna merma en la producción, o alguna situación de riesgo a la seguridad en las operaciones. A mayor abundamiento, de



haberse generado se hubiere detectado la salida subrepticia de los trabajadores el mismo día de su ocurrencia, y no meses después, como aconteció en este caso.

Respecto de las restantes alegaciones del demandado, en cuanto al perdón de la causal y a la falta de proporcionalidad de la media, en relación a una eventual orden de prelación de las sanciones, no se emitirá pronunciamiento por ser esto inoficioso, toda vez que se ha concluido que el despido ha sido indebido por no configurarse la causal invocada en la carta de despido, especialmente por no cumplirse el requisito de gravedad."

CUARTO: Que, desde ya, debe establecerse que el recurso de nulidad consagrado en la legislación laboral busca que la sentencia definitiva no sólo tenga legitimidad formal, sino que su razonamiento lógico-jurídico no infrinja las normas lógicas, máximas de experiencia y conocimientos científicos o técnicos afianzados y no discutidos. No se trata de una revisión formal exclusivamente, sino de garantizar el cumplimiento del respeto a las garantías básicas del debido proceso y las formalidades elementales que debe recoger un pronunciamiento jurisdiccional. En este caso, la primera causal refiere la prescindencia en el análisis de toda la prueba rendida y la falta del razonamiento, en cuanto desconoce situaciones anteriores que, según la demandada, incide en la decisión final.

Desde ya debe destacarse que en sendas cartas de despido de ambos trabajadores, que constituye el contenido fáctico de la decisión del empleador, no se mencionan situaciones pretéritas similares y solo en el proceso se acompañaron las cartas de amonestación con sanción de multa, lo que pugna con el derecho a la defensa y el principio de convergencia, en cuanto el conflicto se plantea entre los hechos en que se



funda el despido y la imputación de los trabajadores en cuanto éste ha sido indebido o improcedente, quedando vedado para el empleador agregar o incluir otros antecedentes que no forman parte del conflicto, por lo que desde ya la primera causal debe ser desestimada en la medida que, si bien es cierto que se ha prescindido de una reflexión específica sobre las cartas de despido y el contenido de las declaraciones de testigos, como asimismo que se trataban de hechos ya sancionados anteriormente y eventualmente podrían considerarse como reiterados, ninguno de estos aspectos fueron incorporados en la carta de despido, por lo tanto, no pueden ser determinantes en lo resolutivo del fallo, careciendo de la influencia sustancial exigida por el legislador para anular la sentencia.

Además, sin perjuicio del razonamiento precedente, también procede el rechazo puesto que, aunque hubiesen sido considerados los antecedentes referidos por la recurrente sobre la sanción anterior, que no se tratarían de hechos aislados, las cartas de amonestación y lo reiterativo de la conducta, lo cierto es que el juez laboral debe velar por la integridad del vínculo laboral que conlleve a relaciones mutuas que no deterioren el desarrollo productivo y el trabajo normal, por lo que una carta de amonestación de multa ocurrida en un tiempo que desborda todos los plazos de prescripción establecidos en el Código del Trabajo, no podría constituir un antecedente con mayor rigurosidad que el propio derecho penal. Representa así una exageración que más revela un deseo de poner término al contrato de trabajo de forma arbitraria, máxime si se impuso una multa y desde el año 2013 no existió reiteración alguna solo hasta octubre del 2019,



según el hecho establecido en la sentencia y que, por lo demás, se reprochó únicamente en enero del año 2020, o sea, muy tardíamente, pero lo más grave se vincula a lo establecido en la sentencia de mérito, en cuanto no se acreditó consecuencias desastrosas o complicadas por el tiempo que haya significado el retiro adelantado de la jornada. Es decir, el retiro anticipado al término del trabajo, *per se*, no constituye la gravedad que la recurrente quiere asignarle en forma pura, ajena a las demás circunstancias de la vida, de manera que no habiéndose demostrado que esta anticipación haya sido trascendente en las relaciones laborales, desarrollo productivo o en la actividad laboral en general, según el razonamiento efectuado en la sentencia y que fue reproducido precedentemente, se hace más necesario el rechazo del recurso por este motivo alegado como principal.

QUINTO: Que, en lo que dice relación con la infracción de derecho reclamado como subsidiario, teniendo únicamente presente las circunstancias materiales fijadas en la sentencia como indubitadas, sin que puedan discutirse en esta sede, no queda más que el rechazo de la causal, puesto que la gravedad pedida por la recurrente no debe alejarse de la totalidad de las circunstancias que rodearon la decisión del despido, por haberse ausentado anticipadamente de la jornada de trabajo, desde que en primer lugar se acreditó que no hubo perjuicio, tampoco fue trascendente, el reproche se prolongó en el tiempo, algo así como tres meses, y en la misma carta de despido nada se dijo que varios años atrás había ocurrido una situación similar y que fue sancionada con una multa, por lo que era el empleador quien estaba obligado a demostrar que



el hecho constituía una gravedad tal que justificaba el término de la relación laboral, frente al retiro anticipado de corto tiempo de la jornada de trabajo en una sola oportunidad en por lo menos cinco años.

SEXTO: Que por lo razonado y establecido procede rechazar el recurso con costas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 letra e) y 482 del Código del Trabajo, se **rechaza con costas**, el recurso de nulidad interpuesto por la demandada Codelco Chile División Chuquicamata en contra de la sentencia dictada con fecha treinta de octubre de dos mil veinte en causa Rit O-67-2020, Ruc 20-4-0253564-5 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

Regístrese, comuníquese y devuélvanse los antecedentes.

Ro1 375-2020 (RPL)

Redacción del Ministro Titular Sr. Óscar Clavería Guzmán.

No firma la Ministra Titular Sra. Jasna Pavlich Núñez, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse haciendo uso de su feriado legal.

XLQEXHZZX



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por Ministro Oscar Claveria G. y Fiscal Judicial Ingrid Tatiana Castillo F. Antofagasta, dieciocho de enero de dos mil veintiuno.

En Antofagasta, a dieciocho de enero de dos mil veintiuno, 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 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>