

Iquique, veintiséis de abril de dos mil veintiuno.

VISTO Y OÍDO:

En estos autos RUC N° 2040289417-3, RIT N° O-473-2020, la Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, doña Marcela Díaz Méndez, dictó sentencia el dos de enero pasado, acogiendo la demanda deducida por don Oscar Córdova Vargas, en contra de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, declarando que el despido del actor es indebido, por lo que la demandada debe pagar al demandante las sumas que se indican, por indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por 4 años de servicios y 80% de recargo establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, más reajustes, intereses y costas.

En contra de dicho fallo, la demandada, representada por el abogado don Raúl Fernández Toledo, interpuso recurso de nulidad, invocando las causales de los artículos 478 letra e) y 477 del Código del Trabajo, que dedujo en forma subsidiaria.

A la audiencia dispuesta para conocer el recurso, asistió el abogado ya nombrado, en tanto que por la parte demandante lo hizo el abogado don Hans Mundaca Assmussen.

TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que como antecedentes generales del recurso, el libelo describe la controversia sobre la que versó el juicio, explicando en forma resumida la demanda, la contestación, en especial la carta de despido, los puntos de prueba fijados por el tribunal y lo resolutivo de la sentencia.

A continuación, se refiere a la causal principal, prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 459 N° 4 del mismo Código, indicando que el fallo fue pronunciado con omisión del análisis de toda la prueba rendida, transcribiendo dichas normas.

Agrega que el N° 4 del artículo 459 del Código del Trabajo, es claro en orden a que debe analizarse en la sentencia toda la prueba rendida que conduce a establecer los hechos declarados verdaderos, debiendo expresar las razones de por qué se prefieren unas pruebas sobre las otras, a fin que las partes tengan conocimiento de las razones que guían al juez a establecer los hechos de la forma en que los declara en la sentencia.

Explica lo que se ha definido y precisado, tanto por la doctrina como la jurisprudencia, en torno a lo que es la motivación fáctica, y los requisitos que la exigencia de análisis de toda la prueba rendida debe cumplir una sentencia. Ello



porque a través de la motivación fáctica el juez tiene que justificar todas sus decisiones sobre cada una de las pruebas rendidas, argumentando por qué les asignó valor o bien las desestimó.

En el presente caso, afirma que la sentencia impugnada omitió el análisis íntegro de prueba documental, confesional, video, que acreditaban que el actor incurrió en los hechos fundantes del despido en el Hotel NH, incumpliendo gravemente diversas obligaciones que asumió.

Añade que la sentencia analiza parcialmente los medios probatorios, y si bien en el motivo décimo segundo reconoce el hecho principal indicado en la carta, concluye erróneamente que no existió consentimiento entre el demandante y la empresa para hacer uso del programa “Descanso Seguro” en el Hotel NH; que las normas incumplidas fueron las del Hotel NH y no de Collahuasi, no existiendo incumplimiento de obligaciones que impone el contrato; y que no se ha acreditado la gravedad de los hechos.

SEGUNDO: Que en cuanto a la prueba omitida analizar a propósito de la conclusión fáctica de falta de consentimiento entre la empresa y el actor para hacer uso del programa “Descanso Seguro” en el Hotel NH, explica que la sentencia solamente utiliza la declaración del presidente del Sindicato de Operadores y la supuesta no exhibición de documentos para concluir que el trabajador no prestó su consentimiento para la utilización de tal programa. Sin embargo, el Presidente del Sindicato solo tuvo contacto con el actor luego de su despido, sin haber estado el 5 ni el 6 de junio de 2020 en el Hotel NH, por lo que no pudo saber si el actor prestó o no su consentimiento para hacer uso de ese beneficio de descanso seguro.

Adiciona que no se analizó prueba que demuestra que el actor voluntariamente accedió al Programa Descanso Seguro, prestando su consentimiento, como la prueba documental N° 14, incorporada por su parte, que contiene declaraciones de trabajadores que participaron en la fiesta del 6 de junio de 2020, firmadas por ellos, que revelan que fue voluntario acceder el beneficio de descanso seguro.

Tampoco se analizaron los dichos del actor, quien reconoció que firmó un formulario de descanso seguro, a requerimiento de un instructor de Collahuasi, según indica textualmente el motivo Cuarto, observándose que no se analizó esta probanza, que corrobora la firma del documento emanado de Collahuasi para hacer uso del Programa.



En cuanto a la prueba presentada por el actor, indica que el documento N° 2, denominado Formulario sobre modalidad de descanso seguro, confirma la voluntariedad del beneficio, lo que es coherente con lo expuesto en la demanda, donde reconoce que firmó tal documento. Luego, el tribunal debió analizar esta prueba documental, pues forma parte del proceso, permitiendo llegar a conclusiones fácticas, inclusive, contra quien la ha incorporado, en virtud del principio de adquisición procesal.

TERCERO: Que sobre la conclusión fáctica del fallo que afirma que las capacitaciones y normas incumplidas fueron las del Hotel NH y no de Collahuasi, indica que la sentencia no valora prueba que demuestra que la normativa vulnerada forma parte integrante del contrato de trabajo, pues el personal del Hotel NH actuó representando a Collahuasi, en virtud del contrato comercial, y el actor se obligó a respetar la normativa del hotel y también aquella elaborada por Collahuasi y la normativa estatal.

Señala que no se valoró íntegramente el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía, acerca de las prohibiciones que señala su artículo 56, pues el Hotel NH fue dispuesto para habitarlo en el tiempo de descanso, siendo plenamente aplicable esta norma. Lo mismo ocurre con el contrato de trabajo de 16 de octubre de 2016, que da cuenta de la obligación del actor de acatar en todas sus partes las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno; anexo de contrato de trabajo de 1 de octubre de 2017, que señala la misma obligación; la Orden de Servicio N°R93862, entre la demandada y Royal Santiago Hotel S.A., de 22 de mayo de 2020, que respecto a las condiciones de alojamiento, señala que no está permitido el consumo de bebidas alcohólicas, ni fumar dentro de las habitaciones, ni recibir visitas de cualquier índole en el hotel.

Sostiene que el contrato comercial revela que Collahuasi con el Hotel NH establecieron diversas obligaciones para los trabajadores en el hotel, y las comunicaciones del personal de este último fueron en cumplimiento de ese contrato, de modo que las obligaciones que debían cumplir los trabajadores emanaban de Collahuasi.

También alude al documento denominado “Declaración Estadía en Hotel NH”, de 08 de junio de 2020, firmado por don Óscar Córdova Vargas, que indica la fecha de ingreso al hotel y una versión de lo ocurrido ahí.

Explica que aun cuando el actor reconoce que firmó un formulario de descanso seguro, la sentencia no analizó sus dichos, que dan cuenta que firmó el documento emanado de Collahuasi para hacer uso del Programa.



Además, afirma que en virtud del documento denominado Formulario sobre modalidad de descanso seguro, el actor se obligó a cumplir los instructivos impartidos por el hotel, por lo que tal normativa pasó a formar parte del contrato de trabajo. En ese documento se establecen los deberes del trabajador durante su estadía en el hotel, entre ellos dar estricto cumplimiento a las normas de convivencia y reglamento de la institución hotelera, así como a acatar la normativa dictada por la Autoridad con ocasión del control sanitario. Tanto el reglamento interno como la normativa del hotel, prohíben el consumo de alcohol, mientras que la normativa de la Autoridad Sanitaria prohíbe realizar fiestas en actividades similares a bares, discos, tal como la que hizo el actor.

CUARTO: Que en relación a la gravedad de la conducta, dice que la sentencia, sin razón alguna, desecha el documento N° 13 incorporado por su parte, que corresponde a copia de correo electrónico, enviado el domingo 7 de junio de 2020 a la empresa, dando cuenta del hecho que motivó el despido del actor, acompañando un video, también incorporado al juicio, que acreditan las circunstancias en que se lleva a cabo la conducta fundante del despido, con manifiesta negligencia del actor. No obstante, el fallo no analizó la prueba confesional y el video incorporado, elementos que demuestran esta conducta imprudente del actor, al organizar una fiesta, con pleno conocimiento de normas prohibitivas.

Añade que esta prueba no analizada revela que hubo incumplimiento de obligaciones del contrato de trabajo y que es grave, pues se afectó la tranquilidad del resto de huéspedes; se infringieron las normas internas y de la Autoridad Sanitaria, que prohibían realizar fiestas en la época de cuarentena, como era el caso de Iquique y Alto Hospicio en esa data; la conducta del actor apareció en los diarios y fue divulgada en Instagram, colocando en riesgo el prestigio de la empresa. Por último, existe riesgo de contagio entre los mismos trabajadores, al no respetar las normas de reunión y distancia.

Concluye que ésta omisión, llevó al juez a concluir que el actor no vulneró normas establecidas por Collahuasi que fueran aplicables en el contexto del contrato de trabajo, ni que esa conducta fuera grave, declarando injustificado el despido del actor, y condenando por ello a Collahuasi al pago de indemnizaciones del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, lo que demuestra que el vicio alegado influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Agrega que de haberse valorado íntegramente la prueba rendida, debió concluirse que el actor prestó su consentimiento libre y espontáneo, para hacer



uso del programa de “Descanso Seguro”, obligándose a cumplir la normativa emanada de Collahuasi o del Hotel NH, que prohibía beber en el hotel a los trabajadores. También que el actor incumplió gravemente las obligaciones del contrato, al haber bebido por varias horas en una habitación en un grupo de 8 personas, adquiriendo alcohol, sabiendo que contravenían las normas que prohibían su uso, exponiendo su vida y salud y colocando en riesgo el prestigio de la Compañía.

QUINTO: Que en subsidio de la anterior, invoca la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, haber sido dictada la sentencia con infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, por una errónea interpretación de los artículos 7, 9, 10 N° 3, 153, 160 N° 7 Código del Trabajo, y 1546 del Código Civil, haciendo caso omiso de las reglas de interpretación de los artículos 19 y 22 del Código Civil.

Refiere que la sentencia establece los hechos que dicen relación con el despido disciplinario, sobre los cuales aplica el derecho en los términos que consigna el considerando décimo segundo, que reproduce. Luego, en el motivo décimo tercero, expone los hechos que llevarían a que éstos no constituyan un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

Señala que la sentencia interpreta erróneamente el artículo 1546 del Código Civil, pues si bien determina que se infringió la normativa sanitaria por el actor desconoce su contenido, esto es, que “los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”. En el caso, perfectamente pudo fundarse la causal de despido en la infracción de leyes, normas reglamentarias estatales y el reglamento interno de la empresa, pues al encontrarse en cuarentena el 6 de junio de 2020, no podía organizar una fiesta, sin respetar el distanciamiento social. Agrega que el Ministerio de Salud en diversos instrumentos ha establecido en qué consiste éste.

Igualmente, señala que el actor vulneró la resolución N° 349, de 14 de mayo de 2020 del Ministerio de Salud, que dispuso el cierre de pubs, discotecas, clubes nocturnos y lugares análogos, lo que demuestra que no podía beberse alcohol en grupo, sobre todo sin respetar el distanciamiento social de al menos un metro dispuesto por la Autoridad Sanitaria.

Concluye que las normas reglamentarias estatales, contrariamente a lo dicho por la sentencia, forman parte del contrato de trabajo, en virtud del artículo



1546 del Código Civil, por lo que su infracción es base para la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

SEXTO: Que refiere que se infringen los artículos 7, 9, 10 N° 3 y 153 del Código del Trabajo, cuando la sentencia concluye que tratándose de conductas indebidas fuera de los lugares de trabajo y de la jornada laboral, no pueden servir de base a un despido disciplinario.

Indica que esta conclusión importa desconocer el tenor del artículo 153 del Código del Trabajo, que impone a las empresas que ocupen 10 o más dependientes, la obligación de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse sus trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa o establecimiento, y en especial, que se deben estipular normas tendientes a garantizar un ambiente laboral digno y de respeto entre los trabajadores.

Añade que los artículos 7, 9 y 10 N° 3 del Código del Trabajo, dicen que en el contrato de trabajo no solamente se deben observar obligaciones vinculadas a la prestación de los servicios en la jornada laboral. Luego, los artículos 153 del Código del Trabajo y 1546 del Código Civil dejan claro que el contrato de trabajo impone deberes de conducta, que deben observarse en dependencias de la empresa, en cualquiera calidad que se detenten, sea como propietario o arrendatario, a las que solamente pueden acceder los trabajadores como dependientes, lo que es coherente con la calidad “intuitio personae” del contrato de trabajo. Añade que de acuerdo a la doctrina, se pueden diferenciar en el contrato de trabajo los llamados “deberes de prestación” de los “deberes de conducta”, presentando estos últimos un carácter eminentemente ético, vinculados al cumplimiento de las obligaciones contraídas dentro del marco de buena fe.

Indica que el artículo 153 también establece claramente esta obligación que tiene el trabajador de cumplir la normativa laboral que integra y complementa su contrato de trabajo, en dependencias arrendadas por su empleador y que solo puede utilizar por ser trabajador dependiente, lo que emana del deber de obediencia, que es una expresión de la subordinación y además esencia del contrato de trabajo. Luego, este deber que impone cumplir las órdenes e instrucciones contenidas en el reglamento interno, no consta que haya sido impugnado o invalidado por la Dirección del Trabajo o el Ministerio de Salud.



SÉPTIMO: Que el recurrente denuncia una errónea interpretación del artículo 1546 del Código Civil, en lo que dice relación con el contenido ético jurídico del contrato de trabajo.

Señala que el fallo niega vigencia al contenido ético jurídico del contrato de trabajo, al indicar que las conductas que afecten o puedan afectar negativamente la imagen de la empresa, no pueden imputarse al trabajador fuera del ámbito del cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, en virtud del artículo 1546 se ha reconocido que el trabajador tiene como deberes respecto del empleador los de lealtad, cooperación, diligencia y confianza, todos propios de los deberes de conductas y no vinculados necesariamente a la ejecución de las funciones.

Luego, el carácter consensual que tiene el contrato de trabajo, conduce a reconocer que no es preciso que en él se establezca con detalle cada uno de los deberes específicos que debe cumplir el trabajador, siendo algunos de ellos los deberes del contenido ético jurídico.

Aduce que el contrato de trabajo tiene este componente ético-jurídico y una naturaleza de relación jurídica, que ha originado que se califique de contrato organización, porque el trabajador contrae obligaciones cuyo incumplimiento puede afectar al empleador mismo, a compañeros de trabajo o a terceros. Se trata de los deberes de conducta que regulan la forma en que el trabajador debe actuar no solo cuando ejecuta sus labores, sino también fuera de su jornada laboral y en dependencias habitacionales provistas por el empleador para descanso de sus trabajadores, que están sometidas a la disciplina del empleador.

OCTAVO: Que añade que la jornada y lugar de trabajo no marca el fin de las obligaciones del trabajador, como indica erradamente el fallo. La buena fe y los deberes de conducta se extienden a conductas ejecutadas fuera de la jornada de trabajo en dependencias bajo el control del empleador, cuando se afectan intereses del empleador y/o compañeros de trabajo. Incluso, abarcan conductas ejecutadas fuera de los lugares bajo el control del empleador, que atentan contra los derechos e intereses del empleador, que atentan contra los deberes de fidelidad, lealtad y confianza. Por ello, los tribunales de justicia han declarado justificado el despido disciplinario por infringir el deber de no trabajar para otro empleador durante el goce de licencia médica con reposo total, el deber de no realizar fuera de la jornada de trabajo actividades que, por su naturaleza o efectos, lesionan bienes o intereses de la empresa, el deber de no sustraer o hurtar bienes de la empresa fuera de la jornada de trabajo o durante el goce de vacaciones.



De este modo, se observa que tanto del contrato de trabajo como de la normativa estatal e interna derivan una serie de obligaciones, cuyo incumplimiento producido aun fuera del lugar de trabajo y ajena de la prestación del servicio configura una falta laboral que justifica invocar la causal de despido del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Explica que la sentencia interpreta erróneamente las disposiciones legales citadas, pasando por alto el elemento gramatical de interpretación señalado en el artículo 19 del Código Civil, y tampoco respeta la regla de interpretación de la ley consagrada en el artículo 22 del Código Civil.

NOVENO: Que también señala el recurso que existe una errónea interpretación del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, cuando la sentencia concluye que no se produjo un perjuicio efectivo derivado de la conducta del actor fundante de su despido, no habiéndose contagiado nadie de COVID-19, y no acreditándose daño efectivo del empleador.

Indica que tal interpretación pasa por alto el propio tenor literal del citado artículo, que no exige un perjuicio real para invocar esa causal, por lo que la sentencia agrega un requisito que no exige su tenor literal, vulnerando una vez más el artículo 19 del Código Civil.

Señala que la conducta es grave por el riesgo potencial y conocimiento debido de la conducta. Sobre lo primero, la concurrencia de un perjuicio efectivo no constituye un requisito de existencia para la configuración de la referida causal de despido, pudiendo no estar presente y ser grave el incumplimiento contractual.

Como se expuso en la carta de despido, los hechos que lo fundan revisten especial gravedad, pues con su proceder el actor introdujo un factor de riesgo directo a la salud y seguridad de sus compañeros de trabajo, en el contexto de la pandemia existente, siendo un hecho público que las fiestas son un foco importante de contagio. Igualmente, puso en riesgo la imagen de la empresa, al incurrir en una conducta que es reprochada por la sociedad y que fue difundida en redes sociales y diarios.

Añade que la conducta ejecutada por el actor y sus compañeros puso a la empresa en riesgo de haber sido responsable desde el punto de vista laboral, civil y administrativo sancionador, pues pudo haber sido una fuente de contagio del COVID-19, al no respetarse el distanciamiento social en una fiesta organizada en una habitación arrendada por la empresa. De haberse contagiado el actor o bien el actor mismo contagiado a personal del hotel o compañeros de trabajo, se habría declarado enfermedad profesional, por haberse contraído en un lugar de



alojamiento exclusivo para trabajadores de Collahuasi. Incluso, pudo haber sufrido un accidente producto del consumo excesivo de alcohol.

DÉCIMO: Que de igual manera, estima que se han interpretado en forma amplia las definiciones de accidente del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley 16.744, pues cualquier lesión que el actor pudo haber sufrido producto de su conducta indebida, pudo haber sido calificada de accidente del trabajo o enfermedad profesional, lo que trae aparejado riesgo de responsabilidad civil conforme al artículo 69 de la Ley 16.744 e incremento en la tasa de siniestralidad.

También, la conducta del actor puso en riesgo el vínculo comercial entre Collahuasi y la dueña del Hotel NH, ya que el demandante incurrió en una conducta prohibida en el contrato comercial. Inclusive, de haber causado daños, sea a los bienes del hotel o a su imagen producto de la difusión del video, pudo haber provocado que Collahuasi haya incurrido en responsabilidad civil por hechos de sus dependientes.

Además, al haber infringido medidas dispuestas por la Autoridad Sanitaria, originó el riesgo de un sumario sanitario para el hotel y Collahuasi, y fiscalizaciones por la Inspección del Trabajo, lo que pudo haber originado sanciones administrativas.

Finalmente, señala que constituye otra agravante de esta conducta indebida, haber actuado con pleno conocimiento que infringía normas de conducta impuestas por su contrato de trabajo y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. Añade que el actor y sus compañeros hicieron toda una planificación para eludir las prohibiciones sobre reuniones en las habitaciones y consumo de alcohol, adquiriéndolo e ingresándolo en forma oculta. Él y sus compañeros reconocieron en sus declaraciones escritas, que tenían pleno conocimiento de las prohibiciones quebrantadas.

Adiciona que la jurisprudencia reconoce que es una agravante el actuar con pleno conocimiento de las normas infringidas.

En suma, refiere que la infracción de ley denunciada influyó en lo dispositivo del fallo, pues de haber interpretado debidamente las normas ya mencionadas, observando las reglas de interpretación del Código Civil, debió concluir que los hechos fundantes del despido del actor constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Por el contrario, esta no interpretación debida de tales normas legales ha llevado a que se condene a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva aviso, previo, indemnización por años de servicio con el recargo del 80% y a la condena de costas.



La petición concreta que formula es que se invalide la sentencia recurrida, procediendo a dictar otra de reemplazo, que rechace la demanda de despido indebido interpuesta por don Oscar Córdova Vargas, por haber incurrido en la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

UNDÉCIMO: Que el recurso de nulidad es de derecho estricto, toda vez que constituye un medio de impugnación extraordinario de las decisiones jurisdiccionales, apareciendo limitada su procedencia, tanto por la naturaleza de las resoluciones impugnables, como por las causales que expresamente señala la ley, en relación con determinados vicios capaces de generar nulidad, pero que no guardan relación con la determinación de los hechos efectuada por el juez, dado que tal especificación fáctica y su valoración corresponde privativamente al tribunal que conoce del proceso, bajo sanción de vulnerar los principios elementales del juicio oral, en especial aquel relacionado con la inmediación, y que impide que otros juzgadores que no sean aquellos que han intervenido en el juicio hagan apreciación de las probanzas rendidas, y también por las formalidades exigidas respecto de su fundamentación y peticiones concretas.

A su turno, el artículo 477 del Código del Trabajo, en su inciso primero, parte final, también hace procedente el recurso de nulidad cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley, debiendo entenderse que ella existe no sólo cuando el sentenciador ha contravenido formalmente el tenor de la norma, fallando en oposición al texto expreso, sino también, cuando ha hecho una falsa aplicación de su contenido, cuando la ha aplicado a un caso no regulado por la norma, cuando ha prescindido de la aplicación de la ley para los casos en que ella se ha dictado y, finalmente, cuando ha hecho una errónea interpretación de ella, dándole un alcance diverso a aquél que debió concederle de haber mediado una ajustada aplicación de los artículos 19 a 24 del Código Civil.

También se debe tener presente que el inciso segundo del artículo 479 del Código del Trabajo señala que el recurso de nulidad deberá expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

DUODÉCIMO: Que delimitado el contexto en que se desenvolverá el recurso de nulidad deducido, cabe indicar desde ya que la causal deducida de manera principal será desestimada.

Para así decidirlo se debe considerar que el presente juicio versó sobre una acción de despido indebido, y de acuerdo a lo previsto en el N° 1 del artículo 454



del Código del Trabajo, corresponde al demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162 del mismo Código. De ello se infiere que son precisamente los hechos señalados en la carta de despido, como justificación del despido del trabajador, aquellos que limitan la controversia, y por lo mismo la prueba a rendir.

En ese contexto, la sentencia analiza en profundidad la carta de despido enviada al actor, según se lee en el extenso motivo décimo tercero, arribando a las conclusiones que ahí se expresan, esto es, que parte alguna de dicha misiva se menciona que los protocolos a seguir dentro del Hotel habían sido elaborados por la demandada, de manera que desestima las nuevas circunstancias hechas valer por esa parte en su contestación de la demanda, estimando que se ha intentado introducir una nueva teoría del caso, sin respetar aquella que debe ser considerada para los efectos del juicio, como es la contenida en la carta de despido.

Añade en sus conclusiones que la carta de despido da cuenta de la falsa premisa sobre la cual se funda toda la argumentación de la demandada, como es que el actor, aun encontrándose en su periodo de descanso en el Hotel NH, estaba sujeto a las directrices y normas impuestas por la empleadora, por el hecho de existir un arrendamiento de ese Hotel y protocolos de comportamiento, que supuestamente debió acatar. También descarta el supuesto peligro del prestigio de la empresa, porque no fue demostrado y no pasa de ser una mera especulación no acreditada, indicando que el video incorporado nada aporta en dicho orden, por lo que no divisa la gravedad del supuesto incumplimiento.

DÉCIMO TERCERO: Que siguiendo con lo argumentado en torno a la causal principal, aun cuando el recurso denuncia una falta de análisis de toda la prueba rendida, haciendo referencia a determinados medios probatorios, lo cierto es que todos ellos fueron valorados por la sentencia, tal como ocurre con el video cuya exhibición solicitó en esta Corte, constandingo que la sentencia se hizo cargo de él, pero no para extraer las conclusiones que la demandada, ahora recurrente, pretende, y lo mismo ocurre con las demás probanzas que indica, mas no en los términos que alega el recurrente, es decir, en abono a la tesis que sostuvo en el juicio, pues en definitiva al tratarse de hechos no incorporados en la carta de despido, los elementos probatorios rendidos con el fin de acreditar su existencia resultan inidóneos. Sin perjuicio de lo dicho, en cuanto a la supuesta falta de valoración del video, consta que la existencia de una reunión en una de las piezas del hotel y de quienes participaron en ella, se estableció en la sentencia como un



hecho no controvertido. Por ende, decir que no hubo valoración del video es un error, pues el tribunal lo valoró, al punto que fue un hecho no cuestionado.

En suma, la pretensión de la demandada para que la sentencia realice una valoración de las pruebas en los términos de las conclusiones que ella plantea, no puede tener acogida, ya que la sentencia, haciéndose cargo de tales probanzas, se pronuncia sobre la existencia o no de acuerdo en torno al denominado “descanso seguro”, señalando a propósito de la prueba documental N° 14, esto es, las declaraciones de los trabajadores que participaron en la reunión social, que las pruebas rendidas son insuficientes para establecer tal voluntariedad, más cuando se solicitó la exhibición de documentos consistentes en actas, acuerdos o protocolos que hubieran sido suscritos por el actor, en relación al programa, mencionando la recurrente ellas no existían.

En cuanto a la falta de valoración de la prueba confesional, aquello tampoco es efectivo, pues la sentencia señala las razones por las cuales considera que no se acreditó la existencia del referido acuerdo, esto es, la falta de documentación sobre ese punto, no obstante haberse solicitado su exhibición. Acerca de la falta de valoración del formulario para el denominado “descanso seguro”, que se acompañó en la demanda, ello tampoco es cierto, pues ese instrumento fue valorado por el tribunal, pero las conclusiones que hace del mismo no sirven a la tesis que plantea la demandada.

En cuanto a otro de los elementos alegados por el recurrente sobre esta causal, como es que las instrucciones incumplidas al ser del hotel debe entenderse que son también de la empresa demandada, ello resulta equívoco, pues en la carta de despido no se indica que el incumplimiento se habría producido a las normas impartidas por el empleador, por lo que dicho argumento excede del límite de la controversia de autos, definida claramente por la carta de despido.

DÉCIMO CUARTO: Que de la lectura de los motivos décimo segundo y décimo tercero, se desprenden una serie de hechos no cuestionados, y lo que hace el recurso deducido es precisamente contradecir las conclusiones a que llega el tribunal, pretendiendo que se acceda a la ponderación que el recurrente realiza, pero aquello en caso alguno puede servir para configurar la causal de nulidad alegada, toda vez que solo viene a ser la opinión particular que dicha parte tiene sobre el mérito de la prueba rendida.

De este modo, todo lo alegado en cuanto a una falta de valoración de las probanzas que se indican en el recurso, no es efectivo, particularmente aquellas



probanzas señaladas en el recurso como prueba a rendir en esta Corte, pues la sentencia ponderó todos los elementos probatorios, al punto que pronunciándose sobre el conocimiento del actor sobre una supuesta conducta indebida para con la empresa, estimó que ello no pasa de ser un reproche moral que la demandada imputa al trabajador, ya que es un hecho cierto que el trabajador demandante se encontraba en su periodo de descanso.

De otra parte, la sentencia concluye que el trabajador no tuvo la convicción de estar cometiendo alguna infracción a su contrato, puesto que las supuestas normas contrariadas y/o incumplidas lo fueron respecto del Hotel NH, dado que los documentos suscritos por él a este respecto, dicen relación con el hotel, a lo que se suma que quien realizó la inducción fue personal del hotel.

En armonía con todo lo dicho, la sentencia concluye que encontrándose el trabajador en su periodo de descanso laboral, al momento de suscitarse los hechos que fundaron su despido, es evidente que no se encontraba en su puesto de trabajo, por lo que mal pueden tener aplicación las normas del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa demandada, y por ende, no existe una relación necesaria entre la conducta imputada al trabajador y las obligaciones propias del contrato de trabajo.

DÉCIMO QUINTO: Que respecto de la causal subsidiaria, esto es, aquella prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, referida a la infracción de ley, cabe señalar que también será desestimada.

Para concluir de esta manera, se debe indicar que ella supone la aceptación de los hechos establecidos en el fallo, importando solamente un cuestionamiento a la aplicación del derecho a aquellos, evidenciándose que el recurrente funda su recurso en hechos diversos de aquellos asentados en el proceso, que se vinculan directamente con los contenidos en la carta de despido.

Así, no es posible considerar una errónea interpretación de la ley, en la forma denunciada por la recurrente, pues se parte de la premisa que el hotel donde ocurrieron los hechos que fundaron el despido y estaba alojado el trabajador, era una extensión de la faena, al ser arrendado por la empresa para una finalidad que ella estima iría en beneficio suyo, cuando lo cierto es que tales hechos ocurrieron en el período de descanso del trabajador, en atención a que desarrollaba sus labores por turnos semanales, tal como se estableció en la sentencia impugnada.



Por lo demás, esta extensión no aparece expresada en la carta de despido, sino solo en la contestación se indica que las directrices eran entregadas por personal del hotel por mandato de la demandada, siendo ésta quien las elaboró.

Nuevamente se debe considerar que para resolver la controversia se ha de tener presente los hechos que son parte del proceso, y en el caso de autos los mismos quedaron definidos por la carta de despido, de manera que es ahí donde se debe determinar la correcta aplicación de la ley, pero en este caso aquello no sucede al desarrollarse esta causal por la recurrente, pues en definitiva se pretende el establecimiento de otros hechos distintos a los señalados en la sentencia, y que se ajusten a las alegaciones formuladas por dicha parte.

En definitiva, no existe infracción de lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil, acerca de la ejecución de buena fe del contrato, porque la recurrente parte de una base equivocada, ya que la demandada escrituró un documento en que fijaba que este programa no era modificación del contrato, por lo que mal puede señalarse que es posible incorporar este programa o beneficio dentro del contrato.

Además, en cuanto a lo previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo, referido a la infracción al Reglamento de orden, higiene y seguridad, se debe tener presente que las infracciones a éste se refieren a las labores que se deben realizar dentro de la jornada, de suerte que tampoco existe una infracción a esta norma.

Sobre una supuesta infracción a la Resolución 394, del Ministerio de Salud, se trata de una disposición ajena al contrato de trabajo, que no forma parte del mismo, y que en caso alguno cabe extenderla al período de descanso del trabajador.

Finalmente, respecto de la gravedad del supuesto incumplimiento en que habría incurrido el trabajador, se sostiene por la recurrente que se trata de una potencialidad o posibilidad, lo que constituye un error al momento de interpretar el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, puesto que la norma exige gravedad, como elemento componente del enunciado normativo, de modo que situaciones de potencialidad no se condicen con la idea de gravedad.

DÉCIMO SEXTO: Que además, cabe referir, en relación a las infracciones de ley que se denuncia en este arbitrio, que la causal de término del contrato de trabajo esgrimida, autoriza el despido del trabajador sin derecho a indemnización y, por lo mismo, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato ha de estar revestido de la entidad necesaria, es decir, debe producir un



quiebre en la relación laboral y ha de resultar fehacientemente acreditado tanto en su ocurrencia como en los efectos posteriores que le son atribuidos.

Luego, la sola circunstancia que se disienta de la interpretación que de las normas aludidas por el recurrente ha efectuado la sentenciadora del grado, en caso alguno puede servir de fundamento para configurar la causal de nulidad del artículo 477 inciso primero del Código del Trabajo, más aún si del análisis de la sentencia impugnada, en los razonamientos reseñados en los motivos décimo segundo y décimo tercero, es dable concluir que aquella no se ha apartado del sentido que tienen las normas supuestamente infringidas. Así, las discrepancias del recurrente con el razonamiento judicial del tribunal, no traen como consecuencia necesaria que hubiere mediado infracción de las normas en que se ampara el fallo recurrido.

De esta forma, para que los fundamentos invocados respecto de la causal de nulidad del artículo 477 inciso primero del Código del Trabajo, sean procedentes, deben hacer concluir al tribunal que inequívocamente se ha verificado cualquiera de las hipótesis ya reseñadas sobre la referida “infracción de ley”, lo que no acontece en la especie.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que atendido lo expuesto precedentemente, al no haberse configurado los presupuestos en que se fundan las causales de nulidad alegadas por la parte demandada, sólo cabe concluir que el recurso deducido debe ser desestimado.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, SE RECHAZA el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Raúl Fernández Toledo, en representación de Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM, en contra de la sentencia dictada el dos de enero del año en curso, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, y, en consecuencia, se declara que dicha sentencia no es nula.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción del Ministro señor Pedro Güiza Gutiérrez.

Rol I. Corte N° 8-2021.





XEZKJGPXNH

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Iquique integrada por el Ministro Presidente sr. Pedro Guiza Gutiérrez y las Ministros sra. Mónica Olivares Ojeda y sra. Marilyn Fredes Araya. Iquique, veintiséis de abril de dos mil veintiuno.

En Iquique, a veintiséis de abril 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 04 de abril de 2021, 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>