

C.A. de Santiago

Santiago, siete de abril de dos mil veintidós.

Vistos:

Por sentencia de uno de abril de dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-8191-2019, se acogió la demanda interpuesta por Natalia Verónica Castro García en contra de Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa, declarando su despido como indebido y condenando a la demandada al pago de determinadas prestaciones laborales, sin costas.

Contra ese fallo la denunciada, dedujo recurso de nulidad, fundado en la causal del artículo 477, segunda hipótesis, del Código del Trabajo; en subsidio, invoca la del artículo 478 letra c) del mismo cuerpo legal y, luego, en subsidio de las dos causales anteriores, invoca la del artículo 478 letra e), en relación con el artículo 459 N° 4, del citado texto legal, pero no desarrolla en el cuerpo del recurso esta última causal.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que, la demandada deduce como primera causal de su recurso de nulidad, la prevista en el artículo 477, segunda hipótesis, del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la que recae en infracción del artículo 160 N° 5 y N° 7 del Código del Trabajo.

Sostiene que la juez de base, en el considerando octavo de la sentencia, tuvo por acreditado el hecho en que se sustenta el despido; sin embargo, respecto del numeral 5 del artículo 160 del Código del Trabajo, concluye que esta causal requiere de una “... *negligencia inexcusable por parte del trabajador, requiriendo más que un error en el cumplimiento de las funciones contratadas...*”, agregando que la propia demandada en el informe remitido a la Secretaría General, indica que no hubo intencionalidad en el actuar,



lo que estima suficiente para desestimar la causal. De lo anterior, se desprende que, la sentenciadora utiliza el término “*intencionalidad en el actuar*” como sinónimo de una conducta negligente, términos que son del todo contrapuestos.

En cuanto al numeral 7 del aludido artículo 160, la sentencia sostiene que si bien se constata de la naturaleza de las funciones contratadas fluye el deber de mantener una conducta ética, responsable y de buen trato, en el cuidado de los niños y niñas, “*y sin perjuicio de reconocer, que la demandante era la responsable como líder pedagógico de los menores a su cargo, lo cierto es que la misma conducta, ameritó sólo la aplicación de una amonestación respecto de las otras dos integrantes del equipo educativo, sin que lograra la demandada acreditar en esta instancia, en términos de suficiencia, la necesidad de adoptar a su respecto, la medida de consecuencias más gravosas para un trabajador...*”, concluyendo que procede acoger la demanda, al haberse constatado una ausencia de intencionalidad, además de un incumplimiento de la totalidad del equipo educativo.

Indica que lo referido por la sentenciadora infringe el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, al exigir como requisito para su aplicación la intencionalidad de la conducta que se le reprocha a la trabajadora, cuestión que no puede exigirse de una conducta a la que se le imputa un incumplimiento grave.

En síntesis, sostiene que existe una interpretación errónea de las normas denunciadas como infringidas, al exigir la intencionalidad en el actuar de la trabajadora para hacerlas aplicables, lo que afecta directamente en lo dispositivo del fallo ya que, la sentenciadora concluye que, no bastan las pruebas rendidas para acreditar que la conducta imputada tenía la gravedad requerida por la norma para decidir su despido.

Segundo: Que, la causal del artículo 477, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y



sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados.

Que, por lo mismo, esta causal, en su segunda hipótesis, supone la aceptación de los hechos establecidos en la sentencia, por lo que la fundamentación y sustento del recurso por este motivo debe ser coincidente con ese propósito.

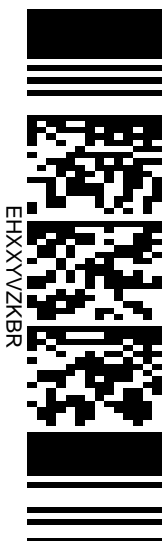
Del mismo modo, no es factible en esta causal impugnar el raciocinio valorativo que ha efectuado la sentencia de los medios de prueba aportados en el juicio, desde que esta apreciación incide en la determinación de los hechos de la causa, lo que –como ya se dijo- es ajeno al objetivo de la infracción de ley.

Asimismo, el recurrente debe indicar qué modalidad de infracción de ley es la que concurre en la especie: contravención formal de la norma, falta de aplicación de la misma, aplicación indebida o errada interpretación de la ley.

Por último, es necesario tener presente también que las normas que se denuncian como infringidas deben tener influencia en lo dispositivo del fallo, esto es, deben revestir el carácter de ser decisoria litis.

Tercero: En lo relativo a la supuesta infracción del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, la sentencia, en los motivos séptimo, octavo y noveno, analiza la prueba rendida por las partes, destacando un informe elaborado por la dirección de la Sala Cuna “Caballito Azul”, establecimiento donde se desempeñaba la actora, en el cual se deja constancia que el 31 de julio de 2019, mientras el nivel medio menor, compuesto por 31 menores, se dirigía a una actividad recreativa en una plaza cercana, no se percató que uno de los infantes se dirigió solo al baño, quedando cerca de 30 minutos en dicha dependencia, de lo que fue advertida desde la dirección del establecimiento.

No obstante, la jueza de base concluye que dada la reacción inicial de la dirección del establecimiento para amonestar al equipo pedagógico por dicha irregularidad, al no percatarse de la ausencia de ese niño, unido a que este hecho no presenta rasgos de intencionalidad, no se configura la causal del N° 5 del artículo 160



citado, ya que los términos que emplea la ley, esto es “*actos, omisiones o imprudencias temerarias*” implican un estándar similar al dolo, el que se no se visualiza en la especie. Además, resalta la jueza –en el considerando octavo- que la misma demandada reconoció que se había amonestado al equipo pedagógico por esas circunstancias, lo que permite inferir que la reacción inmediata del establecimiento fue restarle mayor gravedad a esa situación.

Por otra parte, dicha conclusión –en términos que no se divisa intencionalidad en ese proceder de la actora- concuerda con criterios doctrinarios, entre los cuales puede citarse a los autores Thayer, Novoa y Vivanco (citados en el texto de Rafael Vargas Miranda: “Terminación del Contrato de Trabajo”, Segunda Parte: Artículo 160 del Código del Trabajo, Serie Doctrina y Jurisprudencia, Editorial Metropolitana, 2014, págs. 301-302), quienes sostienen que la conducta del trabajador, para configurar la causal del N° 5 del artículo 160, debe ser dolosa.

En efecto, el carácter “temerario” de esta conducta implica sin duda intencionalidad, osadía o atrevimiento, como lo ha destacado reiteradamente la jurisprudencia (Obra citada, págs. 302 a 304), y también lo destaca la sentenciadora en el motivo noveno del fallo impugnado, por lo que no se condice esa condición con un lamentable descuido, como sucedió en la especie, razonamiento que fue el empleado por la sentenciadora en el aludido fundamento noveno para desechar esa causal de despido, predicamento que esta Corte comparte.

Así las cosas, no se divisa infracción al artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, por lo que ese aspecto de la causal principal debe ser desestimado.

Cuarto: En lo que concierne al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, la juez del grado, en el considerando décimo razona en el sentido que al imponerse al equipo pedagógico –liderado por la actora- una amonestación, esa decisión pugna con el carácter “grave” que debe revestir el incumplimiento contractual, sobre todo si no hay antecedentes en la trabajadora de conductas similares en su desempeño laboral, quien estaba bien considerada como profesional



en el citado establecimiento.

La determinación de la sentenciadora, en este punto, importa más bien un raciocinio valorativo, lo que no puede impugnarse mediante esta causal, pues –como se indicó en el motivo segundo de esta sentencia- la infracción de ley no puede refutar ese punto, ya que para ello hay otras causales más idóneas a ese respecto.

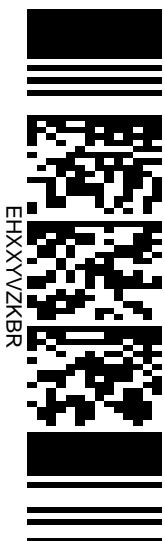
En tal virtud, tampoco se vislumbra infracción al artículo 160 N° 7 del Código Laboral, por lo que la causal principal del recurso será desechada.

Quinto: En subsidio de la anterior, se alega la causal contemplada en el artículo 478 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.

Funda la causal, en que en la sentencia hay un evidente error en la calificación jurídica de los hechos, toda vez que si bien el tribunal a quo refiere con claridad que todos los hechos descritos en la carta de aviso de despido fueron probados, concluye que no se configura la causales del artículo 160 N° 5 y 7 del Código del Trabajo. El error que subyace de ello, sería atribuir una calificación de simple incumplimiento o, incluso falta leve, a la conducta gravemente negligente de la actora, transformando en letra muerta la exigencia del deber de cumplir con lo que reza el contrato y la normativa educacional vigente, al exigir la intencionalidad en la conducta para otorgar a los hechos probados en juicio, la calificación jurídica de negligente o imprudente.

Sostiene que el fallo no analiza, se pronuncia, ni pondera: a) Informe de investigación acompañado como exhibición de documentos; b) Declaración de la testigo presencial Yeimy Avila Ulloa; y c) Pendrive que contiene un Conjunto de correos electrónicos correspondientes al mes de julio, junio y mayo de 2019, enviados por la trabajadora Ana Mary Caldera con instrucciones a diferentes funcionarios de la empresa.

Señala que los medios de prueba no analizados eran relevantes, en conexión con el resto de las pruebas, para determinar si el despido de la actora fue una “represalia” por su denuncia en



contra del Sr. Binda y si esta tenía o no un cargo de exclusiva confianza, con ello, queda en evidencia que el fallo recurrido no analizó toda la prueba rendida en autos y menos aún la consideró para establecer que hechos tenía por probados, razón por la cual tiene plena aplicación la causal de nulidad invocada.

Concluye que, las omisiones de la prueba en que incurrió la juez de base, influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo, puesto que de haberla analizado y ponderado habría arribado a la conclusión de que el despido de la actora no se debió a un acto de represalia por parte del empleador.

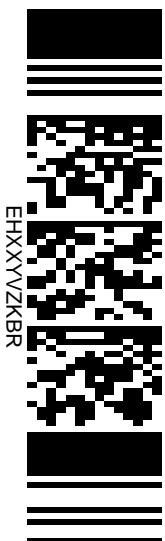
Sexto: Como se ha sostenido por esta Corte, en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, se requiere que el recurrente indique en forma clara y precisa cual es la incorrecta aplicación del derecho que ha efectuado el tribunal del grado, en torno a determinados hechos, y cuál es la correcta aplicación del derecho que propone.

Además, siendo una causal de derecho debe fundarse en normas legales y respetar las conclusiones fácticas a que arribó la sentencia, las que no pueden modificarse.

Séptimo: En la exposición de la causal, sin embargo, la recurrente esgrime fundamentos que pertenecen a otra causal de impugnación, ya que indica que no se analizaron determinados medios de prueba, alegación que nada tiene que ver con una errada calificación jurídica de los hechos.

En lo demás, el recurso reitera argumentos que sostuvo en la causal principal, disintiendo de la calificación de la jueza de base, al sostener que el incumplimiento a la normativa educacional, que forma parte del contrato, no era grave, ni tampoco revestía una acción, omisión o imprudencia temeraria, pues no había sido considerado así por el establecimiento, toda vez que –en un primer momento- éste se limitó a amonestar a la actora, como al resto del equipo pedagógico, unido a que el desempeño anterior de la trabajadora era irreprochable; además, no se divisaba en esa conducta intencionalidad o dolo.

El razonamiento del tribunal, en este aspecto, resulta acertado,



ya que emana de un detallado examen de la prueba rendida, así como las circunstancias que rodean el caso, por lo que no se advierte el vicio que acusa el recurso.

Por ende, esta causal subsidiaria tampoco puede prosperar.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se **rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte demandada, contra la sentencia de uno de abril de dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-8191-2019, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del ministro Tomás Gray.

Laboral-Cobranza N° 1287-2021.

Pronunciada por la Novena Sala, presidida por el Ministro señor Tomas Gray Gariazzo. E integrada, además, por la ministra María Paula Merino Verdugo y la ministra (S) señora María Inés Lausen Montt. No firman las ministras Merino y Lausen, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo por encontrarse haciendo uso de feriado legal, la orimera, y por haber terminado la suplencia la última.

En Santiago, siete de abril de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución que antecede.



Proveído por el Señor Presidente de la Novena Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago.

En Santiago, a siete de abril de dos mil veintidós, 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 02 de abril de 2022, 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>