

Santiago, doce de julio del año dos mil veintiuno.

VISTOS:

En estos autos RIT O-7807-2019, RUC N° 1940230792-K, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, por sentencia de veintiocho de octubre de dos mil veinte, la jueza de dicho tribunal doña Andrea Iligaray Llanos, acogió la demanda de despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por Gabriela Sagardia Paredes y Paola Saavedra Pineda en contra de Distribuidora Puig Chile Limitada, declarando que el despido de las actoras fue indebido, por lo que condena a la demandada al pago de las prestaciones que refiere, sin costas.

Contra ese fallo, la demandada dedujo recurso de nulidad, el que sustentó en dos causales, las que deduce de manera conjunta, a saber: (i) motivo de nulidad contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y; (ii) causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por lo que pide anular la sentencia recurrida y dictar la correspondiente de reemplazo que rechace íntegramente la demanda, con costas, sin perjuicio del ejercicio por parte de esta Corte de la facultad contenida en el artículo 479 del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista, oportunidad en que alegó el apoderado de la parte demandada.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la demandada invoca como causal de su recurso de nulidad la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su vertiente de infracción de ley, por infracción al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, al concluir el tribunal que los despidos fueron injustificados, a pesar de que tanto la existencia de los incumplimientos que dieron lugar al despido y que se acusaron en la carta de aviso del mismo, como su gravedad fue constatada en juicio, por lo que aun cuando la sentencia da cuenta de la efectividad de haber incurrido las demandantes en conductas reprochables y que se apartan de sus obligaciones, concluye que



el despido es injustificado por razones ajenas a los hechos: la imputación de los incumplimientos habría sido genérica y las conductas no se encontrarían tipificadas en el contrato.

Explica la recurrente, que las trabajadoras se desempeñaban como consultoras, vendedoras y promotoras de cosmética y perfumerías para la demandada, lo que, según contrato, implicaba una serie de obligaciones, indicando que se encontraban sometidas al cumplimiento de procedimientos internos de operación en tienda que si bien no están escriturados, se aplican de ordinario y en forma permanente y sistemática (según dan cuenta los testigos) y por ende forman parte también de sus obligaciones habituales.

Agrega en su recurso, que de acuerdo a los hechos constatados en juicio, para el caso en cuestión es plenamente aplicable la causal invocada, puesto que las trabajadoras infringieron gravemente su contrato de trabajo, específicamente en lo que se refiere al tratamiento y utilización que debe dársele a la mercadería que la empresa pone a su disposición para realizar sus labores (testers de perfumes), lo que si bien no se encuentra expresamente señalado en algún procedimiento interno de la empresa, sí se desprende de la naturaleza de las funciones que realizan las actoras y de los procedimientos que se aplican en la práctica en la compañía, tal como lo dejaron claro los testigos de su parte.

Sostiene que, por “obligaciones que impone el contrato de trabajo”, no sólo se debe entender aquellas que emanen directamente del contrato mismo, sino aquellas cuyos efectos indirectos provienen del reglamento interno, de la ley misma incorporada al contrato o de un contrato colectivo, cuyos efectos son justamente la de reemplazar en lo pertinente a la contenidas en los contratos individuales de los trabajadores sujetos a negociación, a lo que agrega que el fundamento del despido esgrimido en la respectiva carta de aviso señala que se habría violado el contenido ético jurídico del contrato de trabajo, justamente porque el actuar de las trabajadoras, si bien no vulnera una norma expresa del contrato de trabajo o del Reglamento Interno, sí configura un actuar inadecuado y que se aleja del correcto proceder que debe tener todo trabajador, por lo que de esta forma, el no sacar mercadería del lugar de trabajo es una obligación que no



requiere estar expresamente mencionada en el contrato o en un anexo, porque forma parte de aquellas conductas de corrección que deben estar presentes en todo el actuar de una persona -más aun de un trabajador dependiente- y que no dependen de si se encuentra prohibida o no expresamente.

Finalmente expresa que la infracción legal cometida por el sentenciador al momento de dictar el fallo es evidente y consiste en restringir el ámbito de aplicación del artículo 160 N° 7 únicamente a obligaciones expresamente señaladas en el contrato, obviando que existen obligaciones inherentes a la función que se desarrolla y el cumplimiento de ellas en el marco de una obligación leal para con la entidad empleadora son parte de las cargas que el trabajador debe asumir como correlativas a los derechos que adquiere por el contrato de trabajo, obligaciones que trascienden de aquellas meramente formales y explícitas para cuya ejecución fue contratado.

SEGUNDO: Que en conjunto con la causal antes desarrollada, la demandada interpone el motivo de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, es decir, se aduce que es *“necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”*, en virtud de la cual reitera que queda de manifiesto que para el tribunal la conducta que se acusa en la carta de despido (sacar productos –tester –de la tienda sin autorización, sin contar con la documentación tributaria necesaria y originándose un faltante de mercadería) se encuentra configurada y acreditada, pero se equivoca en la calificación jurídica de los hechos al concluir que *el demandado yerra en la invocación de la causal legal para proceder a su desvinculación por cuanto dichos actos así atribuidos, configurarían falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.*

Indica que el empleador no incurre en calificación alguna de la conducta en términos de atribuirle a las trabajadoras alguna intencionalidad y menos aún efectuar alguna consideración sobre una posible ausencia de honradez en el actuar, condición esta última de la causal de despido falta de probidad del artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo, y lo que la



carta de despido da cuenta de un incumplimiento a procedimientos internos, pero que en caso alguno incurre en calificar la conducta de las trabajadoras asociándolas a actuaciones reñidas con la honradez o la integridad en el actuar. La comunicación del empleador no califica las conductas desde el punto de vista de la voluntad de las trabajadoras, sino que reprocha únicamente a éstas el no haber cumplido sus obligaciones.

TERCERO: Que como reiteradamente se ha sostenido por esta Corte, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado 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 que se ha tenido por probados.

CUARTO: Que desde este punto de vista lo que se hace a través de la infracción de ley como causal de nulidad, es la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone fidelidad a los hechos probados en la sentencia, pues lo que se ha de examinar es si las conclusiones fácticas encuadran en el supuesto legal respectivo. En definitiva, para poder examinar el juzgamiento jurídico del caso resulta menester que los hechos a partir de los que se estructura la impugnación se encuentren fijados en la sentencia- los que son inamovibles- pues solo de cumplirse tal exigencia se podrá generar el debate sobre la infracción de ley que se denuncia.

QUINTO: Que, no es posible por la vía del arbitrio deducido, atribuir una infracción de ley, basado únicamente en que el tribunal se hizo cargo de dicho precepto de un modo que no favorece al recurrente, que pretende con ello dar un sentido más favorable a su tesis, en contra de los hechos que fueron asentados en el juicio.

En razón de lo dicho, puede advertirse que lo pretendido por la demandada para que su arbitrio prospere, es que se modifiquen los hechos asentados en juicio, los que resultan inamovibles y siendo así, se aleja de la causal impetrada, que no puede ir contra de tales hechos, de modo que no se configura la infracción de las disposiciones legales que denuncia.



SEXTO: Que la segunda causal de invalidación invocada por la parte demandada; “cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”, dice relación estrictamente con una cuestión de derecho, pues debe determinarse si un hecho establecido en el proceso, se encuentra regulado por una determinada norma legal para lo cual el tribunal debe realizar un juicio de valor, pero con la limitación que no puede alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

SEPTIMO: Que el Tribunal a quo ha definido como hechos inamovibles de este juicio, que las cartas de despido a las trabajadoras son genéricas al señalar la causa, en efecto, sostiene que la imputación que se les hace dice relación con falta de probidad y que lo cierto es, que por más reprochable que pueda ser la conducta, que la parte demandada yerra en la invocación de la causal para proceder a la desvinculación, que debió ser la consignada en el artículo 160 N° 1 letra a) del Código Laboral y sobre la base de tales hechos, concluye que no era posible en base a la causal que invocó para despedir, relevar el empleador su carga probatoria subsumiéndola en una causal genérica que, además, no se asila en el contrato, sus obligaciones esenciales ni en los reglamentos internos, todo lo cual le permitió al sentenciador adquirir la convicción sobre la improcedencia de los despidos.

OCTAVO: Que, las alegaciones fundamentales del recurrente, a través de esta causal, están dirigidas a que esta Corte revise los hechos que sustentan la improcedencia de los despidos, es decir, lo pretendido por la demandada en su arbitrio no es modificar la calificación jurídica sino también los hechos, condición que no se aviene con el carácter estricto de la causal impetrada y que, por esa sola consideración, basta para desestimarlo.

NOVENO: Que todo lo antes razonado, lleva a concluir que el arbitrio en análisis debe desestimarse.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza con costas**, el recurso de nulidad deducido por la demandada en contra de la sentencia de veintiocho de octubre de dos mil



veinte, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que en consecuencia no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Abogado Integrante David Peralta A.

N° 2341-2020.-



Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Marisol Andrea Rojas M., Jenny Book R. y Abogado Integrante David Peralta A. Santiago, doce de julio de dos mil veintiuno.

En Santiago, a doce de julio 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>