

Santiago, tres de julio de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En autos Rit O-652-2021, Ruc 2140318207-6, seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veinticuatro de mayo de dos mil veintidós, se acogió la demanda por despido injustificado interpuesta por don Reynaldo Jeldres Gallardo, Daniel Eduardo Jeldes Saravia, Reynaldo Sebastián Jeldes Lazo, Rubén Alejandro Novoa Faúndez y Sebastián José Valdés Rojas en contra de Puga Mujica Asociados S.A. y solidariamente en contra de Enel Green Power Chile S.A., condenando a las demandadas al pago de lucro cesante y ordenando el entero de las remuneraciones hasta el término de la obra.

La demandada principal interpuso recurso de nulidad en contra de la referida decisión y la Corte de Apelaciones de Santiago, por fallo de diecisiete de abril de dos mil veintitrés, lo rechazó.

En relación con esta última decisión la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, para que, en definitiva, se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que la demandada solicita que esta Corte unifique consiste en *“si la aplicación de la causal de término del contrato de trabajo de imprudencias temerarias contemplada en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, requiere para su configuración la existencia de un perjuicio concreto para que sea procedente o, dada la conducta u omisión del trabajador existe la posibilidad que el mismo se llegue a producir”*.

Tercero: Que la sentencia recurrida, rechazó el recurso de nulidad que se dedujo por la parte demandada, interpuesto -en lo pertinente- por la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, indicando que *“cabe señalar que son hechos de la causa:*



1. Que los demandantes fueron contratados por la demandada principal con fecha 18 de noviembre de 2020, para cumplir funciones para la obra "Gathering Sistema Planta Geotérmica Cerro Pabellón 3 Ollagüe" hasta el hito "Montajes de Soportes CP3 a Sep4".

2. Que la demandada principal puso término de los servicios de los demandantes con fecha 17 de diciembre de 2020, invocando para ello la causal establecida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, actos, omisiones o imprudencias temerarias, cumpliendo la demandada principal con las formalidades legales.

3.- Que los trabajadores, luego de arribar a Calama, junto a 160 compañeros de trabajo se niegan a realizarse una prueba de antígeno para ingresar a la faena.

4.- Que la prueba mencionada era un requisito fundamental e indispensable para el ingreso a la obra, adoptado como medida de prevención, mitigación y/o control de contagio de COVID- 19 y conocida por los trabajadores y establecido en los protocolos de la empresa.

5.- Que ante la negativa son trasladados, no ingresando a la faena".

Concluyendo que "lo primero que debía dilucidar el sentenciador era determinar si la conducta atribuida se ajustaba a la norma aplicada, y así lo hizo en el considerando noveno, descartando aquello en el motivo undécimo, ya que los trabajadores no ingresaron a la faena. En el mismo razonamiento analiza la hipótesis en la que el recurrente encuadra su arbitrio, al señalar "...Sin embargo, y entendiendo que el bien jurídico protegido es la "salud", lo cierto es que el sujeto pasivo de la conducta reprochada de acuerdo con la norma son los "trabajadores", por lo que en ningún caso se puede entender que quedarían cubiertos como sujeto pasivos, terceras personas que se relacionan con la actividad productiva en calidad de proveedores o de prestadores independientes, por lo que el término debe asociarse a la idea de un dependiente laboral del mismo empleador, cabiendo también aquellas personas que prestan servicios dentro del ámbito organizativo de la empresa en calidad de trabajadores subcontratados o de servicios transitorios, y evidentemente la afectación de los trabajadores podría repercutir en sus familiares, pero aquello es una extensión por la afectación a los sujetos pasivos protegidos por la norma". Desestimando dicha posibilidad al indicar en el considerando Duodécimo "Que considerando el marco normativo propuesto, a juicio de este sentenciador de ninguna forma hubo una posible afectación a los trabajadores o compañeros de labores de los actores, pues lo que se buscaba evitar con el examen era que pudiesen ingresar a la faena una persona contagiada o con un resultado sospechoso, y la negativa de estos, de la



que tuvo conocimiento el empleador, en los hechos significó que estos no ingresasen al establecimiento, y de esa forma, no existía posibilidad que pudiesen afectar a la salud de sus compañeros de labores ni la seguridad ni el funcionamiento del establecimiento”. Razonamiento que se comparte, toda vez que la negativa a realizarse la prueba de antígeno, no puede ser entendida como imprudencia temeraria, ya que solo implicó que los demandantes no ingresaran a la faena y, por ende, no cumplieran sus labores, consecuencia que puede configurar otras de las causales del artículo 160 del código del trabajo, pero no la esgrimida”.

Cuarto: Que, tal como ha sido sostenido reiteradamente por esta Corte, para la procedencia del recurso en análisis es requisito esencial, de conformidad a los referidos artículos 483 y 483-A del estatuto laboral, que existan distintas interpretaciones respecto de una materia de derecho, esto es, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se haya arribado a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles, que denoten una divergencia doctrinal que debe ser resuelta y uniformada.

Quinto: Que, para dar lugar, entonces, a la unificación de jurisprudencia, se requiere analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento que se reprocha, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, son claramente homologables con aquellos materia de las sentencias que se incorporan al recurso para su contraste.

Sexto: Que, realizado el examen de la concurrencia de los presupuestos enunciados en la motivación precedente, tal exigencia no aparece cumplida en la especie, desde que los fallos que han servido de sustento al recurso extraordinario en análisis no cumplen con el requisito de presentar una concepción o planteamiento jurídico disímil, en una situación fáctica análoga, y que denote una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada.

En efecto, las sentencias que la parte recurrente acompañó son las dictadas por esta Corte en los roles N° 292-2013 y 72.114-2020, y la pronunciada por la Corte de Apelaciones de Concepción bajo el rol N° 365-2019.

En la primera se estableció que el demandante accionó un encendedor para prender fuego a las manos de otro trabajador, quien, en forma previa a consumir alimentos, se las había rociado con alcohol gel, resultando éste con los vellos de las manos quemados, estimando que la configuración de la causal de despido del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo concurre, pues no se requiere una intencionalidad especial, sino que un olvido inexcusable que la prudencia común aconseja y la posibilidad concreta que se produzca un daño a los bienes jurídicos



que la norma contempla, esto es, la seguridad o funcionamiento del establecimiento o la seguridad, actividad o salud de los trabajadores.

En la segunda se concluyó que la causal de desvinculación prevista en el artículo 160 N°5 del Código Laboral, no requiere dolo ni determinados grados de culpa, ni tampoco previsibilidad del daño que pueda ocasionarse con la actuación, sino que exige que la conducta u omisión del trabajador consista en un comportamiento negligente o imprudente de cierta entidad, que sea capaz de producir los efectos que la misma norma contempla, como son la afectación de la seguridad de la empresa o de los trabajadores o la salud de estos, sin que sea necesaria la existencia de un dolo o intención especial, la que se configuró al omitir el actor, a la sazón agente de sucursal de un banco, informar a los demás dependientes de la misma, respecto de un simulacro de robo, exponiéndolos a una situación de peligro, creyendo que es real, que puede dejar graves efectos psicológicos e incluso traumas en la persona.

Y, en el tercer fallo se determinó que la causal en estudio se configura con una imprudencia temeraria del trabajador, que ponga en riesgo la seguridad de su vida y demás trabajadores o terceros, que configure una conducta grave y debidamente comprobada, pero no necesariamente que el peligro se concrete en un daño o perjuicio efectivo, por lo que se configura con el comportamiento del trabajador, guardia de seguridad, quien en ejercicio de su cargo de control interno interviene en un procedimiento por hurto, anteponiéndose a un vehículo para evitar que este avance, el que apresuró su marcha y estuvo a punto de atropellar al actor.

Por su parte, en estos autos se resolvió que los demandantes se negaron a practicarse la prueba de antígeno para detección de COVID-19 para su ingreso a la faena, requisito indispensable para aquello, por lo que, ante su negativa, fueron trasladados a un hostel y no ingresaron al establecimiento, descartándose la concurrencia de una imprudencia temeraria, al no verificarse ningún tipo de riesgo, ni potencial ni concreto, para la seguridad, actividad o salud de los trabajadores, o la seguridad o funcionamiento del lugar de trabajo.

Séptimo: Que, de lo expuesto, queda de manifiesto que, respecto de la materia de derecho, los fallos acompañados por la parte recurrente no cumplen con los presupuestos contemplados en la legislación laboral para su cotejo, al fallar sobre la base de situaciones fácticas distintas a las del caso *sub lite*, lo que conduce a desestimar el presente recurso de unificación de jurisprudencia.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474 y 483 a 483-C del Código del ramo, **se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia** interpuesto por la demandada en relación con la



sentencia de diecisiete de abril de dos mil veintitrés, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 87.559-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las Ministras señoras Andrea Muñoz S., María Soledad Melo L., la Ministra Suplente señora Eliana Quezada M. y los Abogados Integrantes señora Irene Rojas M., y señor Caros Urquieta S. No firma la Ministra Suplente señora Quezada, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo, por haber cesado en su suplencia. Santiago, tres de julio de dos mil veinticuatro.



En Santiago, a tres de julio de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

