

C.A. de Temuco

Temuco, dos de septiembre de dos mil veinticuatro.

**VISTOS:**

1°. Que don LUIS FELIPE RODRÍGUEZ ROBLEDO, abogado, en representación de la demandada EASY RETAIL S.A., en causa RIT O-765-2023, caratulada “CARRASCO con EASY RETAIL S.A.”, en procedimiento de aplicación general, de acuerdo con lo previsto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 28 de noviembre de 2023, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, a fin de que conociendo del presente recurso esta Ilustrísima Corte de Apelaciones la anule y dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que rechace en todas sus partes la demanda de despido indirecto, con costas.

2°. Que este procedimiento laboral de aplicación general se inicia por demanda interpuesta por don GUILLERMO ENRIQUE CARRASCO DURÁN, quien deduce la acción de despido indirecto en contra de su ex empleadora la empresa EASY RETAIL S.A.

3°. Que la sentencia recurrida resolvió lo siguiente, en lo que interesa al presente recurso de nulidad:

*“I.- Que SE ACOGE la demanda interpuesta por don GUILLERMO ENRIQUE CARRASCO DURÁN, cédula de identidad 14.221.621-3, en contra de EASY RETAIL S.A., RUT 76.568.660-1, ambas ya individualizadas, en cuanto a que se declara el término de la relación laboral habida entre las partes mediante despido indirecto justificado, del día 3 de julio de 2023, condenándose a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:*

*A) Indemnización por la falta de aviso previo por la suma de \$2.073.990,*

*B) Indemnización por años de servicio, en su tope de 11 años, por la suma de \$22.813.890*



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XXZVXPZXNSR

C) *Incremento señalado en el artículo 171 del Código del Trabajo de un 50% de la indemnización por años de servicios por la suma de \$11.406.945'.*

4°. Que con fecha 25 de julio de 2024 se procedió a la vista de la causa, oportunidad en la que alegaron los abogados de ambas partes, don Luis Felipe Rodríguez por la demandada y ahora recurrente y don Jorge Silhi por la demandante.

#### **CONSIDERANDO:**

**PRIMERO. Causales de nulidad invocadas.** La empresa recurrente ha deducido dos motivos de invalidación en contra de la sentencia impugnada. De manera principal, el contemplado en el artículo 478, letra e), del Código del Trabajo. En subsidio, el contemplado en la letra c) del mismo precepto.

A continuación se revisarán sucesivamente ambas causales, en el mismo orden en que han sido propuestas.

#### **I. Causal de nulidad del artículo 478, letra e).**

**SEGUNDO: Causal deducida de manera principal.** El recurrente invoca, de manera principal, la causal de invalidación contemplada en el artículo 478, letra e), del Código del Trabajo.

Esta causal incluye varios motivos de anulación, pues procede *“Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”.*

Entre tales posibilidades, la recurrente reclama que se ha omitido el requisito contemplado en el número 4 del artículo 459 del Código del Trabajo.

Para el examen de esta causal de nulidad la exposición que sigue incluirá tres órdenes de consideraciones. En primer lugar, se precisará el significado de la causal. A continuación se revisarán los argumentos



ofrecidos por la recurrente para fundarla. Por último, se evaluará la procedencia de la causal en cuestión en el presente caso.

**TERCERO: Significado de la causal consistente en omisión de alguno de los requisitos del artículo 459.** Una de las causales de invalidación del artículo 478, letra e), se refiere a la omisión de alguno de los requisitos del artículo 459. El artículo 459, por su parte, establece el contenido de las sentencias judiciales en el ámbito laboral. Aquel contenido incluye, en su número 4, “*El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación*”.

El precepto transcrito exige tres cosas al juzgador, como se desprende de su sola lectura. Primero, pronunciarse sobre toda la prueba rendida durante la audiencia de juicio. Segundo, definir los hechos que considera probados. Y tercero, explicar las razones por las que considera que estos hechos han sido acreditados, a partir de aquella prueba rendida.

Al recurrente, por su parte, el mismo precepto, en conexión con el inciso segundo del mismo artículo 478, le exige dos cosas.

Primero, indicar qué medios de prueba o informaciones contenidas en los mismos no fueron valorados por la sentencia recurrida. O, en su caso, identificar qué hechos que se han tenido por acreditados carecen de sustento probatorio en el caso.

Segundo, evidenciar a la Corte de qué manera la prueba o la información proveída por la misma, y que no fue valorada, influye en lo dispositivo. O, en su caso, explicar a la Corte de qué manera inciden en lo resolutivo los hechos que se tuvieron por acreditados sin sustento probatorio.

**CUARTO: Fundamentación de la causal por la recurrente.** La empresa recurrente denuncia que la sentencia objetada presenta diversos vicios.

En primer lugar, sostiene que la sentencia no sería clara. En algunos pasajes afirmaría que se habría producido un solo hecho vulnerador de las obligaciones contractuales. En otros pasajes, en cambio,



indicaría que se produjeron dos de tales hechos. En esta línea de objeción, agrega: “¿Cómo es posible que el sentenciador indique que existieron “a lo menos dos” situaciones, si es él mismo quien indica que se acreditó una situación concreta y no solo eso, en base a lo mismo concluye que NO existió reiteración requerida por un acoso laboral al no existir más de una conducta”.

En segundo lugar, expresa que la sentencia sería contradictoria. Al respecto literalmente afirma lo siguiente: “Por otra parte, llama la atención la circunstancia de que el sentenciador haya considerado como grave el incumplimiento, pero es él mismo quien indica que lo acreditado no tenía esa entidad”. Y luego transcribe los considerandos en que se evidenciaría aquella contradicción.

En tercer lugar, denuncia que la sentencia no explica en qué pruebas se basa para tener por probados ciertos hechos. Al respecto afirma literalmente lo siguiente: “Finalmente, existen consideraciones en que no se menciona en base a qué prueba se acreditan, como la supuesta falta de “conmiseración” del Gerente de Local contra el demandante a la que alude en el considerando duodécimo. Tampoco menciona cómo acreditó que la conducta que motiva el autodespido ocurrió en abril de 2023 como indica en el mismo considerando si es que el propio demandante en su demanda alude que las licencias desde diciembre de 2022 hasta marzo de 2023 se debían supuestamente a las conductas del Gerente de Local”.

Por último, reprocha a la sentencia el imponerle la carga de probar que el hecho no era grave, pese a que la misma sentencia ya había señalado que no lo era. En dicho sentido textualmente sostiene: “A partir de lo expuesto cabría concluir que la gravedad del incumplimiento no fue acreditada por el actor. Pero el sentenciador posee una teoría interesante. Pese a que NO fue probada la entidad de la conducta, el sentenciador indica que era cargo de esta parte acredita que la situación no era grave, que no afectó la dignidad del trabajador y no lo hizo. Incluso señala que esta afectación habría sido “evidente”. Así lo indica en el mismo considerando undécimo”. En relación con esta alegación, se pregunta:



*“¿Cómo va a ser grave la conducta si es que de las mismas consideraciones del sentenciador se desprende que esto no fue acreditado? ¿Para qué rendir prueba si durante todo el juicio fue “evidente” la afectación al demandante?”.*

**QUINTO: Análisis de la justificación de la causal invocada.** La causal de nulidad deducida de manera principal por la recurrente no podrá prosperar.

Aquello se debe a que la lectura de los considerandos octavo a undécimo permite concluir tres cosas.

Primero, que dos hechos se han tenido por acreditados por parte de la sentencia recurrida: (1) los gritos y expulsión del actor por parte de un gerente de la demandada de la oficina de este último; y (2) que dicho gerente no saludó al actor cuando este último lo saludó.

Segundo, que el hecho (2) no presenta la entidad necesaria para ser considerado hostigamiento o agresiones. Por dicha razón, la sentencia sostuvo que no se configuraba la causal del artículo 160, número 1, letra f). (Al efecto debe recordarse que la Ley N° 21.743 modificó el concepto de acoso laboral. Antes de su dictación se requería reiteración de tales conductas para configurar esta forma de agresión psicológica. La mencionada Ley, por su parte, estableció que bastaba una sola de tales acciones. Esta modificación normativa inició su vigencia el 1 de agosto de 2024, por lo que no era aplicable a la época de la ocurrencia de los hechos de este caso, ni al momento en que se dictó la sentencia de instancia).

Y tercero, que el hecho (1) debe ser considerado como un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del empleador, respecto del entonces trabajador y ahora demandante. Este hecho, por su parte, se da por probado a partir de la declaración del testigo Sr. Eleazar Aguilar. Lo relevante de aquella se transcribe en el considerando octavo, segundo párrafo.

De este modo, la sentencia es clara, no existen las contradicciones alegadas y se expresa la prueba que sirve para tener por acreditado el



hecho (1). En dicho contexto fáctico, la referencia a la “conmiseración” carece de relevancia para decidir el caso. Por otra parte, si el hecho (1) no ha sido discutido, carece de relevancia decisoria la alegación relativa al cómo se probó en qué mes se produjo la misma.

Por lo demás, no es efectivo que se haya impuesto al demandado la carga de probar que el hecho no era grave. Lo que el sentenciador afirma es que el hecho grave ha sido acreditado y que no existe prueba en contrario.

## **II. Causal de nulidad del artículo 478, letra c).**

### **SEXTO: Causal deducida de manera subsidiaria.**

Subsidiariamente la empresa recurrente dedujo como causal de nulidad la del artículo 478, letra c), del Código del Trabajo. En virtud de dicha causal, se pretende la invalidación de la sentencia recurrida por cuanto habría incurrido en errónea calificación de los hechos. Pretende, por tanto, modificar dicha calificación, sin alterar las conclusiones fácticas del sentenciador.

Para el examen de esta causal de nulidad la exposición que sigue incluirá tres órdenes de consideraciones. En primer lugar, se precisará el significado de la causal. A continuación se revisarán los argumentos ofrecidos por la recurrente para fundarla. Por último, se evaluará la procedencia de la causal en cuestión en el presente caso.

**SÉPTIMO: Significado de la causal del artículo 478, letra c).** Para evaluar la procedencia de la causal en análisis, resulta necesario determinar su significado. Al efecto es necesario distinguir los dos elementos incluidos en la disposición. De un lado, la pretensión de alterar la calificación jurídica de los hechos. De otro lado, la imposibilidad de modificar las conclusiones fácticas del sentenciador.

a) Alterar la calificación jurídica de los hechos. Para emprender el significado de este elemento de la causal es necesario relacionar la expresión “calificación jurídica” con la expresión “interpretación”.

La interpretación del derecho puede hacerse en abstracto o en concreto. En palabras de Mantilla: “*La primera hace referencia a la*



*asignación de significado al texto, es decir, a la obtención de una norma a partir de una formulación normativa. Mientras que la segunda consiste en subsumir un hecho -o un acto- en el campo de aplicación de una norma: proferir un enunciado normativo individual y concreto que califica el hecho sometido a examen”* (Fabricio Mantilla Espinosa (2009): “Interpretar: ¿aplicar o crear derecho? Análisis desde la perspectiva del derecho privado”, en *Revista de Derecho* (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso), N° XXXIII, p. 564).

La interpretación en concreto supone calificar jurídicamente determinados hechos. En otras palabras, se trata de determinar si los hechos establecidos pueden ser denotados, esto es, “subsumidos” en una determinada norma jurídica.

La causal del artículo 478, letra b), del Código del Trabajo pretende alterar la calificación jurídica de los hechos. Esto significa que la sentencia ya atribuyó a los hechos del caso una determinada calificación normativa. Sin embargo, el recurrente no está de acuerdo con aquella. Y no lo está por alguna de las siguientes razones. Primero, porque a los hechos del caso se aplica una norma que no los denota. Segundo, porque a los hechos del caso deja de aplicarse una norma que sí los denota. Y tercero, porque la interpretación atribuida a una disposición no es correcta.

b) Imposibilidad de modificar las conclusiones fácticas del sentenciador. La causal supone que no se alteran los hechos establecidos en la sentencia recurrida. Por tanto, la nueva calificación jurídica de los hechos que proponga el recurrente supone la aceptación de los mismos.

En ese mismo sentido se ha pronunciado la Corte de Apelaciones de San Miguel. Ante aquella Ilustrísima Corte se dedujo la causal del artículo 478, letra c). En dicho contexto, afirmó que “*cabe señalar que habiéndose aceptado los hechos que se han tenido por acreditados en estos autos, conforme a la causal que se hace valer, no se pueden modificar*” (Corte de Apelaciones de San Miguel, sentencia recaída en la



causa rol Laboral 642-2019, de 10 de enero de 2020, considerando undécimo).

**OCTAVO: Fundamentación de la causal por la recurrente.** Al justificar la causal invocada, la empresa recurrente propone modificar la calificación jurídica de los hechos asentados. En particular para que se declare que el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo no fue grave.

Funda esta recalificación en que *“en la sentencia solo se alude, en ocasiones, claro, a un solo hecho, y que aquel NO le habría provocado ningún daño al actor por cuanto no fue acreditado daño psicológico, pero aun así afectó a su dignidad”*. A esos dos antecedentes, añade un tercero: la empresa Easy habría investigado la situación y sancionado mediante amonestación escrita al gerente infractor.

**NOVENO: Análisis de la justificación de la causal invocada.** El motivo de nulidad invocado en forma subsidiaria por la empresa recurrente tampoco podrá prosperar.

Es efectivo, como acertadamente señala el demandado, el incumplimiento contractual debe ser grave. La gravedad, a su turno, debe provocar un quiebre en la relación laboral. En otras palabras, debe generar una situación que impida mantener vigente el vínculo de confianza por parte del afectado.

El problema no es de fácil resolución. Se debe admitir que la gravedad de un incumplimiento es una valoración que está teñida por las percepciones y experiencias personales. También, por cierto, por aquello que como sociedad estamos dispuestos a aceptar. Cuestión que, evidentemente, es evolutiva y pende de las valoraciones que prevalecen en cada época.

Para resolver la cuestión en el presente caso se debe recordar el hecho que se ha tenido por probado. Al respecto la sentencia recurrida estableció que el gerente levantó la voz al actor y lo desalojó a gritos de su oficina frente a sus pares y colaboradores, en el sector próximo a las cajas del establecimiento.



Aquella conducta debe ser contrastada con lo dispuesto en el artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, que textualmente prescribe: “*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona*”. La dignidad, por su parte, alude a *un mínimo grado de consideración y respeto que toda persona merece, por el solo hecho de ser tal*. De este modo, es obligación de las partes de la relación laboral respetar la dignidad de la contraria, como así también de todos aquellos que se desempeñan en una determinada empresa.

Pues bien, en opinión de esta Ilustrísima Corte, los hechos probados efectivamente vulneran el mínimo grado de respeto y consideración que merece toda persona. En particular, en el contexto del universo de valores que actualmente prevalecen en nuestra sociedad. Por lo mismo, coincide con la sentencia de instancia en el sentido de considerar grave dicho incumplimiento.

Por lo expresado, y según se anticipó, el motivo de invalidación deducido en forma subsidiaria deberá ser rechazado.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 2º, 159, número 7, 161, 162, 171, 477 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas pertinentes, **SE RESUELVE:**

Que **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por don **LUIS FELIPE RODRÍGUEZ ROBLEDO**, abogado, en representación de la demandada **EASY RETAIL S.A.**, en contra de la sentencia definitiva de fecha 28 de noviembre de 2023, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, la que, en consecuencia, **NO ES NULA**.

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.

Sentencia redactada por el Abogado Integrante Sr. Luis Iván Díaz García.

Rol N° Laboral - Cobranza-735-2023.(jog)





Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XXZVXPZXNSR

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Temuco integrada por Ministro Jose H. Marinello F., Ministra Suplente Cecilia Subiabre T. y Abogado Integrante Luis Ivan Diaz G. Temuco, dos de septiembre de dos mil veinticuatro.

En Temuco, a dos de septiembre de dos mil veinticuatro, 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>

Código: XXZVXPZXNSR