

Santiago, veinte de enero de dos mil veinticinco.

Vistos:

Por sentencia de dieciocho de diciembre de dos mil veintitrés, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en los autos RIT T-108-2023, se rechazó la excepción de caducidad y la acción de tutela laboral, acogiendo la demanda subsidiaria, declarándose el despido como indebido, por lo que se condenó a la recurrente a pagar las indemnizaciones pertinentes con el recargo legal, más intereses y reajustes.

En contra de este fallo la demandada ha deducido recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, solicitando que se anule la sentencia en la parte que acoge la demanda subsidiaria y se dicte una de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia del 25 de noviembre último, oportunidad en que alegaron ambas partes.

Considerando:

Primero: Que el recurso se funda en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, siendo necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas de la sentencia.

Sostiene el recurrente que es errada la calificación jurídica de los hechos consignados en los considerandos undécimo y duodécimo, en cuanto a estimar desproporcionada la medida de desvinculación del trabajador por cuanto no se habría acreditado una afectación efectiva en la prestación de servicios de la empresa, ya que es un hecho asentado que el actor dejó las luces encendidas de la ambulancia y que ésta se mantuvo fuera de operación durante la jornada, debiendo disponer de otros móviles para cubrir esa situación, por lo que entiende el despido como justificado, al encontrarse inoperativo el vehículo durante esa jornada nocturna.

Agrega que la conducta del trabajador puso a la Empresa en la posibilidad de incurrir en algún incumplimiento a su obligación de servicio público, por lo que el vicio reprochado influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuando se configuran los supuestos de la causal de



despido por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y por ende debió haberse rechazado totalmente la demanda.

Segundo: Que a propósito de la causal esgrimida, la ley laboral prescribe que “*El recurso de nulidad procederá, además: ... c) “Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”*”. Esta causal supone, necesariamente, la aceptación de los hechos fijados en la sentencia, comprende el análisis del proceso de subsunción de aquellos al marco normativo aplicable y apunta también a definir su naturaleza jurídica, implicando la revisión de aspectos valorativos propios de los conceptos jurídicos indeterminados que no logran ser plenamente abordados a través de la causal de infracción de ley.

Tercero: Que el impugnante pretende una nueva calificación jurídica de los hechos respecto a un aspecto específico de la causal de despido que invocó y que fuere desestimada por el sentenciador. En concreto, insta por la revisión del elemento de gravedad del incumplimiento de obligaciones en que incurrió el trabajador y que motivó su decisión de poner término a la relación laboral. Sostiene que tal gravedad – exigencia contemplada expresamente en la causal de desvinculación prevista en el numeral 7° del artículo 160 del Código del Trabajo- se encontraría demostrada en el sustrato fáctico asentado en el proceso y, pese a ello, habría sido desconocida por el juez del grado.

Cuarto: Que, entonces, en lo que interesa al recurso, es menester comenzar el análisis esbozando los presupuestos facticos establecidos en la sentencia de base:

- 1) Entre las partes se inició una relación laboral el 3 de agosto de 2015, desempeñándose el demandante como conductor de ambulancias de la demandada;
- 2) El 8 de diciembre de 2022 la demandada despidió al actor, invocando la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, describiendo en la carta de despido los siguientes hechos: “*usted, en su condición de chofer o conductor de ambulancias, incumplió gravemente sus obligaciones, al dejar la ambulancia a su cargo placa única HVLP35 con las luces encendidas y el*



motor apagado por más de 45 minutos, provocando la descarga total de la batería, dejando el móvil inoperativo en la sede de Estoril, sin poder ser utilizado para un potencial rescate de pacientes durante el turno, teniendo que reorganizar los móviles de centros satélites para dar cobertura al servicio de Urgencia de Estoril. Esta situación se provocó luego de trasladar a un paciente desde su domicilio a la Sede de Estoril, el día 07-12-2022 cercano a las 22:00 hrs”;

- 3) El trabajador reconoció que dejó encendidas las luces de la ambulancia que conducía;
- 4) La batería de la ambulancia no se encontraba en perfecto estado de funcionamiento;
- 5) Al momento de quedar fuera de operación la ambulancia, la sede donde ésta se encontraba contaba con al menos un móvil más en funcionamiento para cubrir emergencias;
- 6) No se invocó por el empleador la existencia de amonestaciones previas o una conducta de reincidencia del trabajador.

Quinto: Que, afincados tales hechos, el juez concluyó que el despido resultaba desproporcionado. En primer término, razonó que no se advertía que la empresa haya quedado en virtud de la situación narrada en la carta en un contexto de desmedro, contando con vehículos disponibles en caso de emergencia, sin que se invocara ni estableciera que por la situación relatada se haya impedido de prestar algún servicio, realizar un viaje o atender una urgencia.

Enseguida, reflexionó que el término de la relación laboral es la medida de última ratio, cuando el incumplimiento es de tal entidad que quiebra la confianza del empleador al trabajador, no advirtiendo como las circunstancias asentadas pudieren ser calificadas de tal forma, destacando que el actor prestó servicios para la demandada por más de 7 años y no se invocó por el empleador la existencia de inconductas previas. Agregó, adicionalmente, que la empresa esgrimió una vulneración al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa y dicho cuerpo reglamentario contempla la aplicación de una sanción pecuniaria por incumplimiento a las obligaciones dispuestas en ella.



Sexto: Que, en concreto, la causal de despido contemplada en el numeral 7° exige la concurrencia de dos elementos copulativos para despedir justificadamente, que son: a) el incumplimiento de una obligación contractual; y b) que el incumplimiento contractual sea grave; es decir, de una magnitud tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral.

La ley no define que debe entenderse por gravedad, quedando su ponderación entregada al tribunal, que deberá aquilatarla conforme a criterios tales como la ruptura de la confianza que requiere el trabajo, el daño producido o el peligro provocado con el incumplimiento, lo que a su vez debe vincularse con el contexto de la relación del trabajo, el cargo y naturaleza de las funciones desempeñadas, el giro o rubro de la empresa y la mayor o menor responsabilidad en la imputación formulada.

Al sopesarla, no puede perderse de vista de que se trata de una causal de caducidad del contrato de trabajo, esto es, da cuenta de circunstancias de una gravedad tal que, de ser atribuida al trabajador, permite extinguir el contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna para éste.

Como necesario correlato de lo que se viene señalando, no cualquier incumplimiento contractual puede estimarse como suficiente para terminar de esta forma el vínculo laboral. La ley exige que la falta sea grave, lo que desde ya descarta de pleno las inobservancias leves o inocuas, pero también aquellas que si bien pueden no resultar intrascendentes, no reúnen la entidad suficiente para ser consideradas como un quiebre irremediable de la relación laboral.

Lo anterior se desprende de la redacción del artículo 160 del Código del Trabajo, no solo si atendemos a la causal invocada en el caso sublite, que es la de caducidad genérica consagrada en su numeral 7°, consistente en el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato – tenor literal- sino también al constatar que los restantes ordinales del artículo en comento son a su vez hipótesis específicas de incumplimiento contractual. De esta forma, el elemento de gravedad se colige igualmente de una lectura armónica de las diversas causales de despido-sanción contempladas en el artículo en comento, no sólo porque que en varias de



ellas se reitera de manera expresa el requisito de gravedad de la conducta – incluso respecto de acciones que por sí solas parecen merecer, a primera vista, el calificativo de graves, como el acoso sexual- sino por la magnitud de que dan cuenta las conductas reprimidas en algunas de ellas, tales como el “*perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones*” o los “*actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten, entre otras, a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento.*”

Esto permite delinear que para que un incumplimiento sea grave, para los efectos del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, para permitir al empleador enervar unilateralmente el contrato de trabajo sin indemnización alguna para el trabajador, debe implicar una magnitud tal que afecte la pervivencia de la relación laboral e impida o torne excesivamente dificultosa su continuidad, ya sea por el daño producido por la conducta, el riesgo provocado por ésta o la irremediable pérdida de confianza.

Lo mencionado introduce, además, el elemento de proporcionalidad, si se tienen a la vista las graves sanciones económicas que acarrea para el trabajador su desvinculación al alero del artículo 160 del Código del Trabajo.

Séptimo: Que, perfiladas las principales características de la causal de despido contemplada en el numeral 7° del artículo 160 del Estatuto Laboral es posible concluir que en el caso en estudio, para calificar la gravedad de la conducta atribuida al trabajador, el juez tuvo a la vista los criterios orientadores mencionados en el motivo precedente, que han sido contruidos por doctrina y jurisprudencia ya asentada, pues consideró especialmente relevantes la ausencia de daño ocasionado por el incumplimiento; la existencia de otros medios materiales que disminuían la posibilidad de concreción de la puesta en riesgo alegada por el empleador y la falta de proporcionalidad de la medida frente a la falta y la conducta del trabajador, circunstancias que llevaron a descartar el elemento de gravedad requerido por el artículo 160 N° 7, esto es, de una magnitud que quebrara irremediablemente la confianza del empleador e impidiera, en tales condiciones, la continuación de la relación laboral.



Lo anterior lleva a concluir que la calificación jurídica que la sentencia confiere a los hechos, en especial la valoración de la gravedad del incumplimiento contractual, resulta ser la correcta, razón suficiente para desestimar el recurso de nulidad incoado.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en las normas legales citadas y en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la demandada, en contra la sentencia de dieciocho de diciembre de dos mil veintitrés, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en los autos T-108-2023.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la fiscal judicial Sra. Macarena Troncoso L., quien no firma por ausencia.

Laboral - Cobranza N°87 - 2024.



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

Código: TVERXSDXRXH

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Jaime Balmaceda E. y Abogada Integrante Magaly Carolina Correa F. Santiago, veinte de enero de dos mil veinticinco.

En Santiago, a veinte de enero de dos mil veinticinco, 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: TVERXSDXRXH