

ALERTA LABORAL

SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES RECHAZA RECURSO DE NULIDAD, CONFIRMANDO NECESIDAD DE FUNDAMENTAR CON PRECISIÓN LA GRAVEDAD A QUE SE VE EXPUESTA LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O TRABAJADORES, PARA APLICAR LA CAUSAL DE DESPIDO DEL ARTÍCULO 160 N°5 DEL CT.

Recientemente, con fecha 3 de febrero de 2025, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago dictó sentencia en autos Rol N° 343-2024, rechazando el recurso de nulidad interpuesto por la empresa demandada, invocando la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, al considerar que al aplicar la causal de despido contemplada en el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo, se debe fundamentar con precisión el acto u omisión temerario del trabajador, atendido su oficio, de carácter temerario y con la gravedad suficiente para afectar a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad, actividad o salud de los trabajadores.

La sentencia dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en autos RIT T-582-2023, acogió parcialmente la demanda del actor, rechazando la acción de tutela laboral por supuesta vulneración de derechos fundamentales, pero acogiendo la demanda subsidiaria de despido indebido, en base al cual se condenó a la demandada al pago de una indemnización sustantiva de aviso previo y una indemnización por once años de servicio recargada en un 80% por la aplicación indebida de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

Los antecedentes del caso se remontan al 2 de enero de 2023, cuando al trabajador desvinculado se le aplicó un examen de alcoholemia aleatorio, con resultado “no negativo” de 0,08%, por lo que el día 3 de enero de 2023, la empresa minera decidió despedirlo por las causales de los numerales 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Tras la desvinculación, el trabajador acusado de poner en riesgo el establecimiento y demás trabajadores, junto al incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato, presentó una demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, y en subsidio, despido indebido, y exigiendo el pago de las indemnizaciones correspondientes al aviso previo y años de servicio con el recargo legal correspondiente.

Así, el tribunal de primera instancia, si bien descartó la vulneración de derechos fundamentales, acogió parcialmente la demanda subsidiaria de despido injustificado, ordenando a la empresa a pagar una indemnización total de casi 50 millones de pesos.

Contra este fallo, la demandada interpuso recurso de nulidad invocando la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por estimar que se dictó sentencia con una errada calificación jurídica de los hechos establecidos en la sentencia en base a los cuales se determinó que el

despido era injustificado, por considerar que la imprudencia o incumplimiento reprochado no revestía la gravedad o peligrosidad suficiente para configurar las causales invocadas; por lo que en definitiva, solicitan la alternación de la calificación jurídica de los mismos.

De tal forma, en la sentencia de 3 de febrero de 2025, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago estimó en relación a la causal invocada del artículo 478 letra c) del CT, que tiene su fundamento en la necesidad de alterar la naturaleza jurídica entregada por el juzgador a los hechos establecidos en el juicio. Así, para ser acogida, por disposición legal expresa, el recurrente debe respetar las conclusiones fácticas que ha establecido el tribunal inferior. Además, no se trata únicamente de encuadrar los hechos en una tipología legal, sino que implica cuestionar aspectos valorativos propios de la calificación jurídica.

En tal contexto, se hace presente que los hechos establecidos por el tribunal a quo vinculados con el motivo de la nulidad son, entre otros:

- a) Las funciones del actor como lamparero, las que realizaba al interior del yacimiento minero en cuestión.
- b) Las causales invocadas para el despido son las de los numerales 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.
- c) Los hechos de la carta de despido que sirvieron de fundamento y que se tuvieron por ciertos, son que el 2 de enero de 2023 se practicó al actor un examen de alcoholemia, arrojando un resultado no negativo de 0,08%.
- d) El reglamento interno de la empresa instauro esta conducta como causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- e) Las obligaciones del cargo de lamparero, en base a las cuales, en la carta de despido no se explica como la ejecución deficiente de alguna de dichas labores pueda poner en riesgo a alguien en la faena, o a la faena en sí.
- f) No existe en el contrato de trabajo la referencia de la carta de despido en relación a la obligatoriedad del reglamento interno de la empresa, ya que ni el instrumento de 3 de marzo de 2020, ni en el de 1 de junio de 2010, ni en cualquier otro anexo, se hace mención del reglamento interno de la empresa, y menos su obligatoriedad.

Así, la Iltrma. Corte de Apelaciones de Santiago estimó, en primer lugar, que para que la causal del artículo 160 N°5 del CT se configure, se requiere una negligencia relevante, que afecte de forma grave la seguridad o salud de los trabajadores; tomando en consideración que el carácter temerario y la gravedad de la negligencia deben medirse según el oficio del trabajador que la comete.

Ahora bien, al analizar en concreto las funciones del trabajador junto al fundamento de la carta de despido, se reprocha el contenido de ésta, por cuanto en ella no se explica cómo la

ejecución deficiente de esas labores puede poner en riesgo a alguien p a la faena en sí; agregando que no se desconoce el riesgo que puede existir con la conducta, **pero se omite la debida fundamentación acerca de la gravedad, cuestión que corresponde únicamente al empleador al momento de invocar la causal.**

Es decir, no basta con constatar una conducta potencialmente riesgosa, sino que es esencial que la parte empleadora acredite tanto (i) la gravedad del riesgo como (ii) el nexo causal entre la conducta y la afectación de los bienes jurídicos protegidos por la causal.

En segundo lugar, en relación con los fundamentos que inciden en la causal de despido del artículo 160 N°7 del CT, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato; donde se alegó la irrelevancia del hecho de que el contrato de trabajo del actor no se remita expresamente al reglamento interno, toda vez que la prohibición de prestar servicios bajo los efectos del alcohol es de origen legal, en conformidad al artículo 40 del Reglamento de Seguridad Minera.

Sin embargo, la Corte concluye que tala legación no puede atenderse a través de la causal de nulidad invocada (art.478 letra C del CT), por cuanto esta solo tiene por finalidad alterar la calificación jurídica de los hechos efectuada por el juez y precisados en el recurso. Por lo que, en este caso, la alegación del recurrente apunta a la falta de aplicación de la ley al caso concreto, cuestión propia de la causal genérica de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, y no en la causal efectivamente invocada.

En consecuencia, siendo el recurso de nulidad laboral uno causado, no puede aspirarse a nada distinto a lo que la causal contempla, de manera tal que, por estas consideraciones, y lo establecido en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, se rechazó el recurso de nulidad deducido por la empresa demandada.

Santiago, 20 de Febrero de 2025.