

C.A. de Santiago

Santiago, diecisiete de agosto de dos mil veintiséis.

VISTO:

En estos autos RIT O-3031-2024, seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, caratulados “ [REDACTED] con [REDACTED] y [REDACTED]”, por sentencia de siete de mayo de dos mil veinticinco, en lo relevante, se rechazó la demandada de despido injustificado, sin costas.

En contra de este fallo, la demandante dedujo recurso de nulidad fundado, en lo principal, en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo acusando la infracción del artículo 160 N° 7, y en subsidio, aquella de la letra b) del artículo 478.

Declarado admisible el arbitrio, se escuchó a los abogados que, en su oportunidad, concurrieron a la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

I.- Del recurso:

1°.- Que sobre el motivo principal que denuncia la conculcación del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, argumenta, en primer término, que existe ausencia de un incumplimiento contractual grave por parte de la trabajadora, pues esta, en su rol de jefa de local o manager, cumplió diligentemente con su obligación de velar por la operación del restaurante y canalizar los problemas, informando inmediatamente a finanzas y a sus superiores sobre el conflicto generado por el no pago del bono de enero a los trabajadores.

Aduce que los hechos imputados escapan del control directo de la demandante, puesto que la paralización de "brazos caídos" fue causada por decisiones y omisiones del propio empleador, no



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

Código: JQGEUULLB

ostentando aquella facultades de administración para obligar al personal a trabajar bajo coacción ni para pagar la deuda.

En consecuencia, no concurre a su respecto la gravedad e inmediatez que justifique la ruptura del vínculo, considerando la historia laboral de 14 años de servicios y que la situación constituyó un hecho aislado provocado por terceros, que no se generó perjuicio alguno, y encontrándose acreditado como hecho pacífico que ese día se cumplió la meta de ventas, superándola con una venta bruta de \$ 2.680.555, resulta evidente que la medida de despido es desproporcionada y apresurada.

En segundo término, reprocha una incorrecta interpretación de las obligaciones contractuales de la trabajadora, en atención a que la sentencia asume erradamente que dentro de sus deberes estaba evitar o impedir la paralización; exigencia que no se condice con la normativa ni con el contrato, extendiendo la obligación de buena fe más allá de límites razonables frente a un incumplimiento propio del empleador. En consecuencia, el tribunal construyó un deber contractual implícito sin base jurídica clara, al no existir cláusula o reglamento que la invistiera como mediadora con facultades resolutivas de conflictos laborales.

En cuanto a la forma en que esta infracción normativa influye en lo dispositivo de la decisión, señala que de haberse concluido que no se configuró un incumplimiento grave atribuible a la trabajadora, se habría excluido la causal alegada por no satisfacer el estándar de gravedad, y el despido habría sido declarado injustificado con las consecuencias de otorgar la debida protección legal del Código del Trabajo y el pago de las respectivas indemnizaciones.



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

Código: JQGEUCLLB

2°.- Que desde un punto de vista formal, baste para desestimar esta causal principal, constatar que sus argumentaciones resultan contrapuestas en lo sustantivo, colisionan con los hechos afincados en el proceso e incluso son propias de un motivo de invalidación diverso.

En efecto, como primer aspecto que mina la pretensión anulatoria, resalta que el recurrente al mismo tiempo ataca la existencia de un incumplimiento contractual y la gravedad de este. Es decir, niega la primera y luego, pero al mismo tiempo, aduce que ese incumplimiento, que ahora reconoce, es carente de entidad.

Por otro lado, y conforme se dirá más adelante, insiste en la ausencia de participación en los hechos endilgados en la carta de despido, pretendiendo aducir que la responsabilidad se encontraba exclusivamente en los otros dependientes, respecto de los cuales ella no mantenía facultades de mediadora, desconociendo que según quedó asentado, la propia trabajadora efectuó las tratativas necesarias -que también la beneficiaban- para obtener el pago de una prestación bajo condición de reanudar las labores.

Finalmente en este primer apartado, si lo que pretende es concluir que las conductas atribuidas no tienen la entidad necesaria para poner término al vínculo de trabajo, sus alegaciones debió encausarlas a través del motivo de nulidad especialmente previsto para ello, que no se corresponde con la alegación genérica de infracción de ley.

3°.- Que, de manera subsidiaria, invoca la configuración de la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, reprochando que la sentencia fue pronunciada con infracción de las normas sobre apreciación de la prueba en conformidad a la sana



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

Código: JQGEUUCLLB

crítica, al basarse en inferencias ilógicas y en la falta de consideración de pruebas decisivas, vulnerando la lógica y las máximas de la experiencia. Así, omite ponderar explícitamente la prueba documental de carácter objetiva aportada por su parte, consistente en capturas de conversaciones por *WhatsApp* y documentos de desempeño y metas de ventas, a pesar de que los primeros demuestran que la actora gestionó activamente el conflicto desde el inicio de la jornada, comunicándose con los encargados de finanzas, solicitando soluciones para el pago del bono adeudado, y los segundos prueban indubitadamente que no hubo pérdidas económicas.

Reprocha que, por el contrario, el tribunal dio preferencia a la declaración testimonial del jefe de finanzas, no obstante que se trata de una versión contradictoria, toda vez que este afirmó genéricamente que no se habían cumplido las metas, siendo incapaz de señalar detalles de la supuesta caída de estas.

Asevera que el fallo asume como verdaderos los hechos contenidos en la carta de despido sin exigir al empleador acreditarlos, invirtiendo la carga de la prueba en perjuicio del trabajador y de los principios protectores del derecho laboral.

4°.- Que como se ha dicho por esta Corte, la causal del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo atañe a la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la subsecuente fijación de los hechos que se han tenido por probados, cuando en esa actividad se cometen yerros que suponen contrariar los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. En otras palabras, de lo que se trata es de fiscalizar



que las razones probatorias vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos.

Es por ello por lo que, la finalidad primordial de esta causal es propiciar un control sobre el juicio de hecho contenido en la sentencia. Sin embargo, no se trata que una simple protesta de las partes legitime el examen de lo actuado en la asignación o negación de eficacia a la prueba rendida. La norma legal que tipifica el motivo de nulidad que se hace valer prescribe que la revisión respectiva solo puede efectuarse en la medida que exista “una infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”.

5°.- Que el recurrente en un recurso de esta naturaleza debe satisfacer el imperativo de demostrar la vulneración de tales reglas. Por lo mismo, resulta indispensable que las identifique o señale; que explique cómo y por qué se habrían vulnerado en el caso; qué hechos específicos estarían comprometidos en esa supuesta vulneración y, en fin, de qué manera podría alterarse la decisión adoptada en la instancia respectiva.

Sobre lo dicho resulta especialmente pertinente destacar que el recurso de nulidad es uno de impugnación y no de mérito, de lo que se sigue que comporta con una revisión de la validez del fallo dictado y, en particular, por la causal esgrimida, significa un control sobre la aplicación de los conocimientos jurídicos, técnicos, científicos o de experiencia, al tiempo de valorar la prueba; sin embargo, el tenor del recurso interpuesto en estos autos evidencia el propósito que se revise directamente por esta Corte tanto las pruebas ejecutadas como su mérito, en lugar del razonamiento probatorio vertido en el fallo, que es cosa distinta.



6°.- Que, en efecto, como se expuso en el motivo tercero de esta resolución, consta que la demandante a pesar de afirmar que el sentenciador vulneró las reglas de la sana crítica y ciertos mandatos de la lógica, lo que hace es impugnar el valor probatorio que le confirió a la prueba rendida, afirmando, incluso, la ausencia de dicho razonamiento, pues estima de forma general que el juez cometió un error al ponderar la prueba que incorporó para demostrar la inconcurrencia de la causal de caducidad aplicada. De lo dicho se infiere que ha deducido, en forma encubierta, un recurso de apelación y no un arbitrio de nulidad, y que lo pretendido es que se realice una nueva valoración de la prueba que resulte más acorde a la posición jurídica que sustentó en el juicio, lo que se aleja de la naturaleza del recurso en estudio. Sin perjuicio de que tampoco ha explicado cómo se han vulnerado las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y/o los conocimientos científicamente afianzados.

Esa falta de rigor en la construcción del arbitrio impide que esta Corte pueda emitir un pronunciamiento sobre el juicio probatorio contenido en el fallo, con la finalidad de elucidar si efectivamente el juez incurrió en algún defecto en el afincamiento del sustrato fáctico de la decisión, más cuando lo que asevera en la mayor parte de su discurso es la ausencia de valoración de determinados medios de prueba.

7°.- Que en último término, tampoco se advierte cuál es el hecho que quiere modificar, pues finalmente con el sustrato fáctico asentado y que el propio recurso reitera, pretende una calificación jurídica diversa, de lo que se sigue, que acá finalmente no se cuestiona el juicio probatorio contenido en la sentencia, sino la calificación jurídica



que de ese sustrato fáctico realizó el juez, causal distinta a la regulada en la letra b) del artículo 478.

II.- Actuación de oficio:

8°.- Que la letra c) del artículo 478 del código del ramo, permite la invalidación de las sentencias cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Luego, por expresa precisión legal se exige mantener inalterables “*las conclusiones fácticas del tribunal inferior*”, restricción que debe observar también el tribunal de nulidad al momento de juzgar la procedencia de modificar la calificación jurídica que se hubiere asignado a los hechos que se tuvieron por probados. Por consiguiente, la subsecuente revisión ha de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin agregar otros diversos de los fijados y sin que pueda prescindirse de los que fueron asentados en el fallo. En otras palabras, son los hechos probados los que deben asociarse a alguna norma, regla o principio que los recoge. Esta motivación apunta a definir la naturaleza jurídica de los hechos que se han tenido por probados, con la finalidad de controlar que las conclusiones fácticas del fallo impugnado tengan correspondencia con las consecuencias o efectos que el Derecho les asigna. En suma, se orienta a la revisión del juzgamiento estrictamente jurídico de la sentencia.

9°.- Que con la finalidad de sustentar lo que se resolverá a continuación, es menester consignar los hechos afincados por el tribunal de base:

a) La demandante celebró un contrato de trabajo en carácter de indefinido con [REDACTED] que registra antigüedad laboral desde el 1 de diciembre de 2008;



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

Código: JQGEUCUCLLB

b) La trabajadora se encontraba excluida de la limitación de jornada, de conformidad al artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo;

c) La demandante prestaba servicios de manager (jefa de local), estableciendo la cláusula cuarta del contrato de trabajo, entre sus obligaciones, las que siguen: *“Mantener en completa reserva y resguardar la seguridad de toda la información que tiene relación con la actividad del negocio y clientes en los procesos de trabajo que comprometen tanto la seguridad como perjudique la gestión interna y externa de la empresa; No participar en actividades en forma permanente o transitoria remuneradas o no para otra empresas o instituciones de naturaleza similar al empleador o de su mismo giro; Cuidar los útiles o materiales que reciba o tenga a su cargo para el desempeño de sus labores; Cumplir cabalmente su horario de trabajo; Leer y acatar las disposiciones y normas de la empresa vigentes y las que se incorporen en el futuro, las que se entienden incorporadas al contrato; Es de exclusiva responsabilidad del trabajador marcar diariamente su horario de entrada y salida en el libro de asistencia, es de exclusiva responsabilidad del trabajador llevar un registro adecuado del libro de asistencia sin enmendaciones, y borrar en caso que existan; La responsabilidad exclusiva del trabajador de cumplir todas las disposiciones y normas del reglamento interno el cual forma parte integrante del presente contrato; No ejecutar negociaciones dentro del giro del negocio de la empresa o relacionado con cualquier producto, servicio, materia prima, insumo o materiales que requiera la empresa sin cumplir con los procedimientos internos o sin contar con las autorizaciones o facultades para ello, asimismo no efectuar negociaciones en que la*



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

Código: JQGEUCLLB

empresa sea parte, en las que exista o pueda existir un conflicto de interés con personas relacionadas o parientes, tales como cónyuges, hijos, padres, cuñados, primos, convivientes, yernos, nueras, suegros, abuelos, etcétera; No consumir bebidas alcohólicas y drogas que no cuenten con la respectiva receta médica dentro de la jornada y el recinto; Someterse a exámenes en la oportunidad y lugar que la empresa designe con el objeto de evaluar si el trabajador está bajo los efectos del alcohol, someterse a exámenes esporádicos que realiza la empresa como control general para detectar consumo de drogas penadas por la ley; No presentar atraso en forma reiterada, considerando para estos efectos una situación reiterada cuando la empresa lo ha amonestado por esta razón, a lo menos durante tres oportunidades dentro de doce meses; No presentar inasistencia reiterada al trabajo sin aviso; Acatar fielmente las normas de instrucción en materia de prevención de riesgo; Denunciar al o los trabajadores que incurran en hechos que pongan en peligro la seguridad de la empresa y sus trabajadores que participen de hechos que atenten contra el patrimonio de la empresa o la imagen de esta frente a la opinión pública y los clientes; No fumar en los lugares de la empresa o lo que el empleador haya expresamente prohibido; Atendido el giro de la empresa, las partes acuerden y declaran que reviste especial importancia para esta que el trabajador no incumpla con terceros, casas comerciales, financieras y cualquier otra de sus obligaciones pecuniarias; Se considera especialmente grave el incumplimiento de esta obligación; cuidar, proteger y mantener en perfecto estado de conservación el uniforme, implementos, bienes y útiles en general, así como los vehículos motorizados que se le asignan, mantener durante todo el tiempo que permanezca en el



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

Código: JQGEUCUCLLB

establecimiento, sea o no durante su jornada de trabajo mientras realiza sus funciones, un adecuado comportamiento, orden y disciplina frente al público, clientes, compañeros de trabajo y jefes, no solicitar ni recibir donaciones, obsequios, propinas, regalías o comisiones de ningún tipo de parte de sus clientes; El trabajador reconoce y acepta expresamente que cualquier incumplimiento a las obligaciones mencionadas pueden constituir una falta grave respecto a sus obligaciones contractuales, por lo tanto, el empleador frente al incumplimiento de parte del trabajador de una o más de las obligaciones expresadas en esta cláusula, podrá aplicar la causal de término de contrato establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone éste”.

d) El término del contrato de trabajo ocurrió por despido el 24 de febrero de 2024, por aplicación de las causales del artículo 160 N° 4 letra a) y N° 7 del Código del Trabajo, cumpliendo el empleador las formalidades legales en el envío de comunicación, cuyo tenor es el que sigue: “... el día 22 de febrero de 2024 en su lugar de trabajo, el cual se encuentra ubicado en [REDACTED], comuna de Providencia, Mall Costanera Center, y que corresponde a un restaurante cuyo nombre de fantasía es [REDACTED], en el que dicho día 22 de febrero, en el turno de apertura del restaurante, estaban las siguientes personas: [REDACTED], manager; [REDACTED], cocinero; [REDACTED], pizzero; [REDACTED], cajera; [REDACTED], garzón. Se debe considerar que en el mismo día también tenían turnos, pero entraban en un horario posterior al mediodía y ellos eran las siguientes personas: [...]. Además de estas personas, el restaurante contaba



con dos subjefas, trabajadoras de jornada parcial y varios garzones más. El horario de funcionamiento de este establecimiento en razón de las normas del centro comercial es con horario de público de las 10 a.m. de apertura, a las 21:15 por cierre aproximadamente, sin embargo, empiezan los turnos de apertura aproximadamente a las 8 a.m. y el cierre del local se produce aproximadamente a las 22 horas. En ese contexto, el día 22 de febrero del 2024 ocurre una situación muy particular donde la supervisora, doña señorita [REDACTED], concurre y se encuentra con un revuelo en el local que implicó que la jefatura del establecimiento y el área cocina del turno de apertura, cocinero y pizzero, no se encontraban desempeñando labor alguna y que el único garzón que estaba en apertura, como la cajera, se encontraban preocupados o nerviosos porque si cocina no trabajaba, no se podía atender a público, por lo que se trató de solucionar el conflicto, ya que en definitiva se encontraban todos en su lugar de trabajo, sin su uniforme y bajo la modalidad de brazos caídos, sin cumplir labor alguna en el área de cocina y en específico aquellas personas que se negaron a trabajar esa mañana fueron las siguientes personas: [REDACTED], pizzero; [REDACTED], cocinero y doña [REDACTED], manager. Lo anterior se puede acreditar ya que el local no pudo efectuar venta alguna durante toda la mañana sino hasta las 14:00 horas aproximadamente, prueba de ello es que la última boleta fue la N°56735 el día 21 de febrero del 2024, fue emitida a las 21:47 horas y la primera boleta N°56736 del día 22 de febrero del 2024 fue emitida a las 14:06, y si bien usted y sus compañeros exigían mejoras económicas, según sus declaraciones, la modalidad utilizada fue a través de la presión de no trabajar, lo que usted y sus



compañeros además no dimensionaron que aquella problemática aplica eventuales multas si es que no hace una apertura del local y no utilizaron el diálogo para hacer cualquier solicitud. Posteriormente y luego de varias conversaciones con la supervisora se logró convencer al grupo de trabajadores que retornaran a sus funciones y trabajar, razón por la cual se pudo atender en la tarde comenzando las ventas a partir de las 14:00 horas aproximadamente, como ya se expresó en el párrafo anterior, sumándose ya en ese horario el personal de segundo turno, no obstante los dos trabajadores de cocina que en la mañana no trabajaron se quedaron trabajando, pero de una mala forma, lo que implicó tener un día complejo de atención con el público y bajas ventas y es por ello que lo anterior tuvo que ser informado a la gerencia y a los dueños de la empresa, los cuales tomaron conocimiento el día 23 de febrero y analizando la situación se decide, por parte de la gerencia, desvincular a las personas que se singularizan: [REDACTED], pizzero; [REDACTED] [REDACTED], cocinero y doña [REDACTED], manager. La conducta incurrida fue un abandono de sus obligaciones, como también un incumplimiento grave a sus obligaciones, ya que usted fue contratada en el cargo de manager, que consta en su contrato, y esto implica también el cumplimiento del mismo sobre la base de la buena fe, no afectando a su empleador, ya que al firmarlo usted toma conocimiento de sus obligaciones y deberes contractuales hacia la empresa, según se informa en la cláusula cuarta del contrato de trabajo. En lo específico, singulariza el numeral cuarto, octavo y veinte, y en tal sentido, expone que la conducta del día 22 de febrero del 2024, es reprochable, ya que sin perjuicio que usted era una trabajadora, del resto de los mencionados, era la jefatura del mismo y



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

Código: JQGEUCLLB

ello significaba que debía cumplir con aquellas cláusulas inherentes al cargo y respetar la buena fe con que se deben cumplir los contratos. Lo que usted hizo quebrantó las confianzas depositadas en usted y permitió que la zona de la cocina protestara bajo la modalidad de negarse a trabajar, estaban en su turno, sin realizar labor alguna, modalidad de brazos caídos y no instó a usar los canales oficiales para poder conversar con los dueños y la empresa se vio afectada económicamente por no recibir ni poder atender como corresponde a los clientes en un horario que sí debían hacerlo, por lo que el no poder atender público, como tanto usted como sus compañeros, incurrieron en un incumplimiento de sus obligaciones que se encuentran informados en su contrato de trabajo, que es cumplir con su cargo y labores durante la jornada”.

e) El 22 de febrero del año 2024 a las 09:10 horas, la trabajadora demandante se comunicó con [REDACTED] para consultarle sobre el pago del bono, respondiendo este “no voy a pagar hasta que esté el ok de los dueños, [REDACTED] lo está viendo porque el EERR fue negativo, el local tuvo pérdida”. Luego, a las 13:10 horas la misma actora le señaló a [REDACTED] “... por favor estamos acá con incendio, deposite pronto el bono”, respondiendo aquel “estoy trabajando en eso [REDACTED]”;

f) El local se mantuvo sin funcionar desde las 8:00 am hasta las 12:53 pm, hora esta última en la que se ordenó el pago del bono requerido por los trabajadores;

g) La demandante participó en los hechos generados el día 22 de febrero producto del requerimiento del pago de un bono, advirtiendo que mientras no se pagara esta prestación, no se reanudarían las funciones;



h) La meta de venta diaria para el año 2024 se circunscribió a \$ 2.600.000, y el día de los hechos la venta bruta ascendió a \$ 2.687.655, con un margen de contribución \$ 1.557.898;

i) No concurren los requisitos para configurar los presupuestos de la letra a) del artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo.

10°.- Que en este sentido, corresponde apuntar que ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas, el legislador autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionándolo con la pérdida de las indemnizaciones que, en ausencia de las primeras, le habrían correspondido, como ocurre con la invocada por la demandada para justificar el cese de los servicios de la actora, pues ella implica que la convención no se está realizando de buena fe o el contratante respectivo no está siendo diligente al desarrollar las funciones para las que se le contrató. La propia severidad del efecto indicado determina que, en el caso que la actitud imputada al trabajador sea el incumplimiento de las obligaciones contractuales, este debe ser de tal naturaleza y entidad que produzca un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen o amenacen la seguridad y estabilidad de la empresa.

11°.- Que para los efectos que interesa, causal de nulidad anunciada incide en un ejercicio de subsunción, que supone encuadrar el hecho acreditado con la previsión legal respectiva, de manera que si se produce la necesaria identidad, tiene que seguirse la consecuencia jurídica prevista en la norma. En el caso, la regla legal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo emplea una fórmula “abierta”, puesto que exige una infracción contractual de carácter



“grave”, lo que implica que no basta que el trabajador o empleador dejen de cumplir lo que deben, sino que es menester que ese incumplimiento sea de una dimensión tal que autorice la terminación. Para ese fin, entre otras consideraciones, debe atenderse -en general- a la entidad misma del hecho, al contexto en que se verifica el comportamiento cuestionado, las circunstancias que lo rodean y la conducta pretérita.

12°.- Que, como primer asunto que corresponde apuntar, cabe decir que resulta inane que las partes puedan relevar la gravedad de una conducta para los efectos de configurar alguna causal de despido disciplinario, pues como se ha sostenido reiteradamente, en la consideración a la autonomía de la voluntad en esta materia, rige el “principio de indisponibilidad tipológica”, que no es otra cosa que las causas justas de despido solo pueden ser establecidas por el legislador y no por las partes. En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia mayoritaria, la que ha consensuado la imposibilidad de los contratantes de calificar a priori cierto incumplimiento como constitutivo de una infracción grave a las obligaciones que impone el contrato.

Ello no puede ser de otro modo, si se considera que la relación de trabajo bajo vínculo de subordinación y dependencia involucra, por un lado, un contrato de adhesión y, por el otro, su contenido está determinado por derechos irrenunciables. Luego, no puede la parte que redacta la convención o, lo que es lo mismo, la que ostenta el poder dentro del vínculo, calificar unilateralmente una determinada conducta, con el objeto de sancionarla, sin otro control que su propia voluntad, pues ello, en último término, conlleva el establecimiento de causales de despido diversas a las contenidas en el artículo 160 del



Código del Trabajo, ampliando la tipología de las mismas, en abierta vulneración de lo dispuesto en el artículo 5° de ese código.

Con lo dicho no se afirma que las partes e incluso el empleador unilateralmente no puedan establecer las cláusulas que estimen convenientes con apego a la normativa de orden público laboral, empero, ello no obsta a concluir, conforme se razonó, que la calificación de la gravedad de las conductas u omisiones recae de manera exclusiva en los tribunales de justicia en función de los hechos efectivamente acreditados en el curso del proceso, pues son ellos los que deben determinar si los hechos invocados encuadran o no en las causales de caducidad previstas por la ley.

13°.- Que corresponde ahora señalar que el despido disciplinario constituye la sanción más grave prevista por el ordenamiento laboral y, por su naturaleza punitiva, se rige, entre otros, por el principio de proporcionalidad, que impone una correlación entre los hechos constitutivos de la infracción y la sanción a aplicar, en términos que esta última resulte justificada por la relevancia del quiebre de los deberes del trabajador. En este sentido, se habla de razonabilidad de la reacción del empleador, esto es, un razonamiento valorativo de la conducta del trabajador.

En este punto, los autores han señalado que en el caso de despidos disciplinarios deben concurrir tres elementos para su configuración y que es menester considerar: La justificación, la gravedad y la trascendencia. El primero, se sustenta en la existencia de una razón o motivo suficiente para poner término al contrato (efectividad de los hechos invocados en la carta y su concordancia con la hipótesis legal). Sobre la gravedad, se enfrenta la conducta desplegada por el trabajador con la medida o proporcionalidad de la



sanción, considerando al despido como de última ratio y finalmente, la trascendencia, cuyo objeto es determinar si la acción indebida ha causado perjuicio.

14°.- Que en este entendido, son dos los puntos que corresponde relevar. El primero, que la conducta desplegada por la trabajadora en caso alguno puede entenderse como un incumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. Ello, porque se le imputa la ausencia de contención o falta de coordinación con la jefatura y ello no es así, si se atienden los hechos afincados en el proceso, que dan cuenta de las comunicaciones permanentes sobre la materia.

En este mismo orden de ideas, se imputa que la propia demandante también perseguía el pago del bono en cuestión. Sobre ello, la manifestación de los trabajadores comporta con una acción de carácter reivindicativo de sus derechos, pues no puede olvidarse que más allá de la denominación de su cargo “manager”, se trataba de una jefa de local, es decir, una trabajadora más de la empresa que junto a los restantes compañeros de labores solo hicieron uso del ejercicio del derecho fundamental de huelga, entendida como *“una acción colectiva y concertada. Colectiva en el sentido de que el interés que la anima no es de carácter individual, sino uno común a la unidad de los trabajadores. Y concertada, en el sentido sostenido por Santoro-Pasarelli de que “la decisión de ejecutarla haya sido producto de la concertación colectiva, es decir, con tal que sea acordada por un grupo de trabajadores o determinada por una organización sindical con el objetivo de tutelar un interés de grupo. No se trata, por cierto, en el caso de la exigencia de la acción colectiva, de un criterio cuantitativo, sino que de uno material: el tipo*



de intereses al que se endereza el ejercicio de la huelga. Debe ser un interés distinto al individual, en cuanto va dirigido a la satisfacción de un interés común a los trabajadores. De ahí que sea posible – teóricamente– la huelga de un solo trabajador, si ella puede expresar un conflicto que lo trascienda. Dicha acción colectiva y concertada puede buscar suspender o reducir la fuerza de trabajo disponible para el empleador, ya sea mediante su supresión total de modo permanente (huelga clásica o típica) o mediante su reducción en períodos breves y sucesivos (huelga intermitente) o en único período de muy corta duración (huelga relámpago o de advertencia). Esa reducción también puede derivar de la combinación de algunos de esos rasgos mediante suspensiones articuladas en distintas unidades de trabajo de modo parcial (huelga estratégica o articulada)”. (“Huelga y derecho”, profesor José Luis Ugarte Cataldo, Ed. Thomson Reuters, año 2016, pág. 50, 51).

15°.- Que en este contexto, si la huelga se trata de un derecho social, con rango fundamental, cuando este se ejerce fuera del proceso de negociación colectiva, aparece como un mecanismo legitimado por la finalidad de obtener el reequilibrio de las posiciones de las partes y el cumplimiento de las obligaciones contractuales y legales; en suma, es legítimo tanto en cuanto reivindica los derechos acordados con el empleador. Es en este sentido y con estos límites, debe entenderse lo que señala el profesor Gamonal, que ante una fuerte subordinación del trabajador, el derecho de huelga y las medidas de autotutela en general se configuran como un reequilibrio mínimo de fuerza entre empleadores y trabajadores. Así, resulta prístino que el ejercicio de presiones para la obtención de aquello que formaba parte de la relación laboral es un mecanismo legítimo si,



como logró demostrarse, fue la vía necesaria para destrabar el pago del bono reclamado por los trabajadores. La inactividad coercitiva de estos, además de haber sido legitimada por el reconocimiento implícito del empleador al admitir el pago del estipendio, también aparece como una conducta proporcional para el fin propuesto, en cuanto duró sólo media jornada y a la larga no produjo perjuicio respecto de la productividad de la empresa, considerando que el mismo se generó a propósito de una serie de modificaciones en las condiciones laborales que generaron el descontento del personal y que dio origen a una negociación desde al menos el día antes de los hechos.

16°.- Que por otro lado, en segundo término y de manera independiente al razonamiento que precede, pues incluso aceptando la existencia de un incumplimiento contractual, en tanto por un lapso acotado los trabajadores, incluida la actora, no prestaron los servicios para los que fueron contratados, lo cierto es que la medida de despido adoptada por la empresa resulta del todo desproporcionada. En efecto, según ya se adelantó, no existe algún parámetro que permita entender aquel cariz que pretende atribuirse a la conducta de la trabajadora, si se considera que laboró por casi 15 años, sin que conste en la sentencia alguna inconducta previa que permitiera al empleador ejercer su facultad sancionatoria, de manera que el incumplimiento que se atribuye resulta exiguo e irrelevante a la hora de ponderar su comportamiento a lo largo de los años, más cuando no fue posible constatar el real perjuicio económico que esos hechos aislados tuvieron en la situación comercial de la empresa, teniendo en especial consideración que aun cuando se desconoce en los hechos afincados en el fallo la génesis pormenorizada de la conducta



vindicativa de los trabajadores generada a propósito del entero del bono en cuestión, lo cierto es que el empleador aceptó su pago porque consideró ajustado a derecho las peticiones de aquellos, más cuando se insiste, no se demostró por quien correspondía una desproporcionalidad en la petición en el pago, sino más bien una correspondencia con las modificaciones contractuales y con las labores específicas ejecutadas por los dependientes.

17°.- Que en este contexto si la infracción a la ley del contrato resulta configurada, es posible entender que ese incumplimiento no es grave como para autorizar el despido y, por lo mismo no resulta proporcional a la falta, pues conforme a los antecedentes proporcionados -extensión de la relación laboral, inexistencia de conducta reincidente o contumaz de incumplimiento ni tampoco de amonestaciones u otro tipo de sanción derivada de la potestad disciplinaria del empleador distintas a la invocada en el despido- es posible sostener que la inconducta aparece como una situación excepcional y aislada en la vida laboral de la trabajadora, quien desempeñó fielmente sus funciones casi la totalidad del tiempo.

A lo dicho, se añade -también dentro del examen de aquellos elementos- que los incumplimientos carecen de trascendencia, pues si bien potencialmente la incorrecta prestación de un servicio puede devenir en la pérdida de un cliente, lo cierto es que, en este específico caso, ello no ocurrió a raíz de la situación imputada a la trabajadora, lo que constituía un antecedente relevante a la hora de determinar la gravedad del hecho, pues no se demostró nada al respecto.

18°.- Que, en resumen, el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador resultó desproporcionada en relación con la conducta que



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

Código: JQGEUCLLB

buscó reprimir, en tanto sanción de despido, entendida como la más extrema que contempla nuestra legislación, no condice con un comportamiento aislado, y carente de trascendencia para el empleador.

19°.- Que de ese modo, se configura la causal de nulidad que se consagra en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, en tanto el sentenciador efectuó una errónea calificación jurídica de los hechos al entender que aquellos asentados en el proceso, encuadraban en la hipótesis del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo; defecto que tiene la virtud de influir en lo sustancial del fallo, pues con motivo de esa calificación, rechazó la demanda de despido injustificado, que debió acoger.

Huelga decir que el artículo 479 inciso primero del Código del Trabajo confiere a esta Corte la facultad para invalidar de oficio una sentencia por una causal diferente de la que se ha hecho valer en un recurso, con tal que se trate de alguno de los motivos de nulidad que contempla su artículo 478.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se declara que:

I.- **se rechaza**, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por la demandante; y

II.- sin perjuicio de lo resuelto, procediéndose de oficio, se invalida la sentencia definitiva de sentencia de siete de mayo de dos mil veinticinco, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en autos RIT 3031-2024, caratulados “[REDACTED] con [REDACTED] y [REDACTED]” la que se reemplaza por la que se dicta separadamente y sin nueva vista.

Regístrese y comuníquese.



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

Código: JQGEUCUCLLB

Redactó la ministra Lilian Leyton Varela.

No firma la ministra Sra. Villadangos, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo del fallo, por estar haciendo uso de su feriado legal.

NºLaboral - Cobranza-1857-2025.



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

Código: JQGEUCLLB

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Lilian A. Leyton V., Iara Barrios M. Santiago, diecisiete de agosto de dos mil veintiseis.

En Santiago, a diecisiete de agosto de dos mil veintiseis, 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: JQGEUCLLB