

Santiago, veintiuno de julio de dos mil veintiuno.

Vistos:

En autos RIT O-5411-2018, RUC 1840012614-3, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veintidós de marzo de dos mil diecinueve, se rechazó la demanda de despido injustificado.

El demandante dedujo recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, por decisión de veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve, rectificadora y complementada el once de diciembre de ese año, lo desestimó, y a continuación invalidó de oficio el fallo del grado y dictó el de reemplazo, en que acogió la demanda.

Respecto de este último pronunciamiento la parte demandada interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe, con costas.

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 de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que el recurrente solicita unificar consiste en determinar el sentido y alcance del artículo 160 número 1 letra a) y número 7 del Código del Trabajo, precisando si acreditada una actuación del trabajador contraria a la buena fe, de carácter grave y debidamente comprobada, puede concluirse que no se configuran las causales de falta de probidad e incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, por no referirse a deberes expresamente contenidos en dicho instrumento, ni a actuaciones propias del cargo específico, ejecutadas durante la jornada y en el lugar de trabajo, aun cuando existe una evidente contravención al contenido ético jurídico del contrato, que trae aparejada un profundo quiebre de la confianza entre las partes.



Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en las decisiones que apareja para efectos de su cotejo, que corresponden a las dictadas por la Corte de Apelaciones de Santiago en los autos Rol 1.571-2019 y 2.239-17.

La primera corresponde a una demanda similar a la de autos, deducida en contra del mismo banco y en razón de un despido con iguales fundamentos, en que se declaró que la sentencia de base efectuó una correcta calificación jurídica, toda vez que los hechos acreditados dan cuenta de una falta grave al contenido ético jurídico del contrato de trabajo que ligaba a las partes, que afectó la confianza que debe existir en una relación laboral. Añade que los deberes que debe cumplir el trabajador exceden de las obligaciones expresamente pactadas e incluyen las que sin estarlo se derivan de la buena fe y del llamado "contenido ético-jurídico" del contrato de trabajo, de manera que establecido que accedió a productos del banco en condiciones más ventajosas que el resto de los clientes, que existía un trato diferenciado del empleador a sus trabajadores en relación con los clientes que no lo son, y que ejecutó una serie de transacciones con el sólo objeto de acumular millas del programa de beneficios Lanpass, se debe concluir que incurrió en un incumplimiento grave de sus obligaciones.

En la segunda, que también corresponde a una demanda por despido injustificado interpuesta en contra de otra institución bancaria, se afirmó que pretender que no resulta reprochable la conducta del actor porque la denuncia falsa -simulando una supuesta clonación de su tarjeta que nunca existió, ya que él retiró los dineros y efectuó la compra que después intentó eludir- la efectuó en su condición de cliente del banco y no de trabajador, equivale a tender un manto de impunidad en las acciones reñidas con la probidad que un trabajador cometa en contra de su empleador fuera del horario laboral, sin que tampoco pueda soslayarse que el contrato trabajo lo obliga a cumplir con los reglamentos internos y con el código de ética, de modo tal que al incurrir en una conducta reñida con esos parámetros de rectitud, buena imagen y responsabilidad, debe formularse un juicio de reproche.

Tercero: Que el fallo impugnado desestimó el recurso de nulidad que la parte demandante dedujo sobre la base de los motivos consagrados en los artículos 477 y 478 letra b) del Código del Trabajo, acusando en el primero tanto la infracción de derechos fundamentales como de diversas normas contenidas en el referido cuerpo legal. En sustento de la decisión se indicó que los fundamentos del arbitrio resultan defectuosos al no precisar si los plantea en forma conjunta o



subsidiaria, y porque, si se estima que lo fueron conjuntamente, sus postulados resultan incompatibles y atentan contra su congruencia interna.

Sin perjuicio de lo anterior, se invalidó de oficio el fallo del grado, por estimar que al encuadrar los hechos acreditados en la causal de terminación de contrato prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, única que se dio por configurada puesto que no se emitió pronunciamiento sobre la consagrada en su N°1 letra a), por considerarlo innecesario, se incurrió en la hipótesis de nulidad descrita en el artículo 478 letra c) del código antes citado, pues el examen de dichas circunstancias fácticas a la luz del principio protector, que supone la interpretación restrictiva de las situaciones que autorizan el despido, conduce a otra decisión, dado que las transacciones cuestionadas se realizaron al amparo del contrato que el trabajador celebró con la demandada, no en su calidad de empleado sino como cliente, lo que permitió al trabajador/cliente realizar los movimientos propios de dicho contrato, que en caso alguno corresponden a una conducta laboral, pues se trata de una operación bancaria común y corriente, lo que obsta a que pueda existir a su respecto un incumplimiento del contrato de trabajo, más cuando no existe ninguna estipulación que se vincule a este supuesto quebrantamiento y el detalle de las transacciones no guarda relación con el cometido específico del actor como trabajador, por lo que parece evidente que los reproches al actor no se realizaron en el desempeño de sus funciones como trabajador del banco demandado, ni con ocasión de ese carácter, sino en su calidad de cliente, confundiendo una supuesta exigencia de honradez y rectitud con un posible incumplimiento contractual.

En razón de lo anterior, se pronunció la sentencia de reemplazo que declaró que el despido del actor es injustificado y carente de motivo plausible, pues se le imputó falta de probidad por hechos completamente ajenos a la órbita del trabajo, tratándose de un dependiente con cinco años de experiencia y sin faltas previas, por lo que se condenó a la demandada al pago de las indemnizaciones y recargos que se indican.

Cuarto: Que, en consecuencia, al cotejar lo resuelto por la Corte de Apelaciones de Santiago en las sentencias invocadas por el recurrente con lo decidido en la que se impugna, es posible concluir que concurre el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto es, la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores



de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

Quinto: Que la discusión jurídica respecto de la cual se ha solicitado el pronunciamiento de esta Corte, dice relación con la correcta interpretación de las causales de caducidad del contrato previstas en los N°1 letra a) y 7 del artículo 160 del código del ramo, que señala:

“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones...

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Como se dijo, la sentencia impugnada desestimó que la conducta del actor pudiera configurar una u otra causal, por tratarse de hechos *“completamente ajenos a la órbita del trabajo”*, mientras que la de base, sin pronunciarse sobre la primera, estimó que se encuadraba en la segunda, al conculcar la confianza y lealtad que las partes deben guardarse en mérito del contenido ético jurídico del contrato que las une, así como a las obligaciones descritas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y al Código de Conducta a los que se encontraba sujeto.

Asimismo, conviene precisar que los hechos imputados en la comunicación de despido, cuyo contenido, según se estableció concuerda tanto con el relato de las partes como con la prueba rendida, consisten en que el actor acumuló una gran cantidad de millas LanPass, a través de transacciones bancarias efectuadas a las cuentas corrientes de otros trabajadores, sin más objeto que la obtención del beneficio al que tenía derecho en razón que la empresa otorga a sus dependientes un producto bancario denominado *“Plan Santander Lanpass funcionario”*, distinto y más ventajoso que los ofrecidos a los demás clientes.

Sexto: Que, sobre la segunda causal invocada por el empleador, se ha destacado que se trata de *“una verdadera condición resolutoria del contrato pues el negocio jurídico impone obligaciones al trabajador, cuyo incumplimiento grave da derecho al acreedor de trabajo a poner justificadamente término al contrato”* (Thayer Arteaga, William; Novoa Fuenzalida, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 4° edición, T. IV, p. 60); lo que ha permitido vincularla con lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil, que



señala “Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”.

Agregando la doctrina que “*existe un cierto consenso para determinar el alcance de la causal, estando determinado por el contenido obligacional que se haya estipulado por escrito (contenido expreso); las obligaciones o deberes de conducta que naturalmente se entienden incorporados (contenido ético del contrato de trabajo); y aquellas obligaciones que derivan de la dinámica fáctica de la relación de trabajo, que puedan configurar obligaciones no contenidas en el contrato escrito pero que se subentienden en razón de la prestación laboral concreta (cláusulas tácitas o subentendidas), todas las cuales pueden emanar de diversas fuentes normativas (contrato, ley, costumbre, reglamento interno, etc.)*” (Dominguez Montoya, Álvaro E.; Walter Diaz, Rodolfo, *El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno*, Revista de derecho Universidad de Concepción, V. 85, N. 241, p. 7-40).

Séptimo: Que la amplitud de las hipótesis fácticas que pueden ser incorporadas en esta causal de terminación de contrato y de las fuentes de las obligaciones que pueden ser consideradas, permite concluir que el actuar del demandante no sólo infringió disposiciones contenidas en los documentos internos de la compañía, como son las establecidas en su reglamento interno y código de conducta que precisa el fallo de base y que se entienden parte integrante de su contrato de trabajo al haber sido conocidos y aceptados por aquel, sino que también conculcó los principios de buena fe que rigen la contratación y a los cuales las partes deben ajustar su conducta.

Octavo: Que, por consiguiente, se debe concluir que la calificación jurídica efectuada por la judicatura del grado fue correcta, al guardar estricto apego a la normativa y a los principios que rigen el asunto, y que, por el contrario, fue la Corte de Apelaciones de Santiago quien incurrió en un yerro al resolver como lo hizo, por lo que corresponde acoger el presente arbitrio, invalidar el fallo impugnado, y declarar, en razón de lo anterior, que el de mérito no es nulo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia de veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve, dictada por la Corte de Apelaciones



de Santiago, que invalidó la sentencia de base de veintidós de marzo de dos mil diecinueve, y en su lugar, se declara que **se rechaza** dicho arbitrio en todas sus partes, manteniéndose la decisión adoptada por la sentencia de instancia, la cual, **no es nula**.

Regístrese, notifíquese, comuníquese y devuélvase.

Rol 2.687-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia Repetto G., ministro suplente señor Mario Gómez M., y la Abogada Integrante señora Carolina Coppo D. No firma el ministro suplente señor Gómez y la abogada integrante señora Coppo, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia el primero y por estar ausente la segunda. Santiago, veintiuno de julio de dos mil veintiuno.



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

