

## **LA AUSENCIA INJUSTIFICADA REVISTE DE GRAVEDAD EN CASO DE REITERACIÓN Y NEGATIVA DEL TRABAJADOR A CORREGIR SU CONDUCTA**

**Una falta, no necesariamente constituye un hecho aislado. La conducta reiterada del trabajador puede devengar en una falta grave que justifique su despido.**

La Corte de Apelaciones de Iquique, termina rechazando el recurso de nulidad presentado por la actora vencida de autos, confirmando la sentencia que declara como justificado el despido por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave.

La recurrente argumenta que las amonestaciones cursadas por las faltas realizadas anteriormente, sumadas a aquellas faltas que no fueron sancionadas en su oportunidad, no pueden constituir argumento válido para considerar un despido como grave por aplicación del principio de inmediatez de la materialización de la sanción disciplinaria y por el principio "*non bis in ídem*".

Para la Corte de Apelaciones, la principal obligación del trabajador es la de concurrir a prestar sus servicios, por lo que no puede ser considerado como un hecho aislado, carente de gravedad, aquel que viene de una seguidilla de atrasos y ausencias que, a pesar de haber sido sancionadas, su reiteración constituye la gravedad en sí misma ante la negativa del trabajador de corregir su conducta, en consecuencia, se rechaza el recurso de nulidad interpuesto.

|

## **Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Iquique. N° ingreso 164-2019**

Iquique, treinta de enero de dos mil veinte.

VISTO:

En estos autos RUC N° 1940216281-6, RIT N° M-297-2019, la Jueza del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, doña Catalina Casanova Silva, dictó sentencia el 25 de octubre de 2019, rechazando en todas sus partes la demanda por despido indebido y cobro de indemnizaciones interpuesta por doña Adelaida Ramos Miranda, en contra de Rendic Hermanos S.A., y en consecuencia, se declaró ajustado a derecho el despido del cual fuera objeto la actora, sin costas, por haber tenido motivos plausibles para litigar.

En contra de dicha sentencia, la demandante, representada por la abogada doña Mirian Escobar Álvarez, dedujo recurso de nulidad, que fundó en las causales previstas en los artículos 477 y 478 letra c) del Código del Trabajo, las que invocó en forma subsidiaria.

A la audiencia dispuesta para conocer el recurso, concurrió por la actora la abogada ya mencionada, en tanto que por la demandada lo hizo la abogada doña Jocelyn Yucra Querquezana.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el recurso de nulidad deducido invoca en forma principal la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que ha influido en lo dispositivo del fallo, señalando como norma infringida lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Explica que la sentencia ha determinado que la actora incurrió en el incumplimiento grave que se le imputó en la carta de despido, esto es, pérdida de caja, atrasos reiterados y ausencias injustificadas. Los hechos en que se funda el despido se señalaron resumidamente por el juez en los motivos primero, segundo, tercero y cuarto, dado lo imprecisa y escueta fundamentación de la carta de 31 de julio de 2019, donde se puede apreciar que algunos son pretéritos, no debiendo haber sido informados en ella por el tiempo transcurrido, ya que rige el principio de inmediatez de la materialización de la sanción disciplinaria, debiendo ser efectuada en un breve y determinado periodo. Añade que la ley laboral para señalar "una grave omisión" no ha establecido un plazo para su ejercicio, siendo la jurisprudencia quien ha introducido la noción de "perdón de la causal" o "condonación de la falta" para delimitar la temporalidad de su ejercicio.

Señala que en los motivos sexto a octavo, el sentenciador explica cómo se configura la gravedad de conformidad al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, basándose en problemas en la organización y estructura de trabajo, actitud de la trabajadora al ser amonestada.

Señala que consta que la actora fue amonestada por la mayoría de los incumplimientos imputados en la carta, los cuales datan de enero de 2018 a junio de 2019. Al cotejar las amonestaciones con la carta de despido aparece que de los incumplimientos próximos al despido solo se amonestó correctamente la ausencia del 8 de junio del 2019, ya que otras amonestaciones eran pretéritas e imprecisas.

Afirma que la sentencia recurrida yerra al determinar que el despido es justificado, pues no analiza ni considera todos los factores de hecho del despido, factores que tienen relevancia jurídica pues permiten descartar la aplicación del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, es decir, son esenciales para determinar el alcance de la exigencia legal de gravedad contenido en ella y si la conducta imputada en la carta de despido es susceptible de ser calificada jurídicamente como grave. Por ende, no es procedente la causal de término alegada, pues no existió una conducta por parte de la trabajadora susceptible de ser calificada jurídicamente como grave, pues ya había sido sancionada mediante cartas de amonestación, las que por lo demás no fueron acompañadas por la demandada por las pérdidas de cajas, atrasos y faltas en que se basa el despido plasmado en la correspondiente comunicación.

SEGUNDO: Que la recurrente sostiene que no es posible determinar que en este caso se presente una conducta grave en los estándares del artículo 160 N° 7, puesto que si la conducta originalmente hubiera tenido la gravedad para poner fin a la relación laboral, ésta debió sancionarse inmediatamente con el despido y no con amonestaciones escritas y descuentos proporcionales a atrasos. En este sentido la sentencia no debió dar por acreditada la causal de despido, dado que no reviste gravedad suficiente, ni reiterativa en el tiempo, pues la última ausencia laboral no produce desmedro en ninguna esfera a la empresa, no debiéndose aplicar esta causal que es una de las más graves del Código Laboral, debiendo ser utilizada como última ratio y correspondiendo a la sentenciadora desvirtuarla, pues según los antecedentes se puede apreciar que existe un error, pues lo más acertado de realizar sería la utilización de la normativa, en el sentido que al ser una ausencia injustificada del 19 de junio del 2019, podría haber invocado el artículo 160 N° 3 parte final.

Además, en relación a la carta de despido y la contestación de la demanda, se refiere a una conducta global, pues toma todos los incumplimientos como uno solo; sin embargo, la mayoría de ellos ya han sido sancionados con amonestación escrita, por lo que considerarlos como fundamento del despido vulnera el principio general del derecho "non bis in ídem", siendo el despido una segunda sanción, lo que aparece de manifiesto de la lectura de la carta de despido, situación que resta gravedad al incumplimiento, de manera tal que no sería aplicable la norma contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Señala que también resta gravedad al despido, el hecho que en este caso ha operado el perdón de la causal, toda vez que muchos de los incumplimientos que motivan la decisión de despedir datan desde el mes de septiembre de 2015, en circunstancia que se despidió en mayo de 2016 (sic). En tal sentido no se observa una proximidad temporal entre los hechos invocados en la carta de despido y el despido mismo, lo cual resta gravedad a la conducta, de lo contrario se debiera haber despedido en un tiempo razonable, 6 meses de tiempo entre el despido y los hechos que lo motivan no es un lapso razonable.

TERCERO: Que el recurso explica que la infracción al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo consta de manifiesto en el considerando noveno de la sentencia recurrida, que al efecto transcribe, añadiendo que el fallo reconoce que las cartas de amonestación previas son una sanción, al igual que el despido que se funda en una serie de incumplimientos previamente sancionados, de manera que en definitiva el despido viene a constituir una segunda sanción por hechos que ya habían sido reprochados.

En cuanto a los incumplimientos no amonestados, éstos no cumplen con el requisito de gravedad del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, y en ese sentido la sentencia recurrida así lo reconoce en su considerando séptimo, pero no obstante ello, niega lugar a la demanda al considerarlos en su conjunto, cuestión que a juicio de la recurrente sería

posible solo si los atrasos e inasistencias no hubieran sido previamente sancionados de la forma en que se señala en la sentencia.

Indica que la infracción de ley que denuncia influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haberse aplicado correctamente el concepto de gravedad consagrado en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, habría acogido la demanda de despido injustificado.

CUARTO: Que en subsidio de la causal anterior, alega la causal contenida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, "Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior."

Refiere que el fallo ha sido pronunciado calificando erróneamente los hechos determinados en el mismo, respecto a la gravedad de la conducta imputada a la actora y dicha alteración es necesaria respecto a la determinación de la gravedad de los hechos fundantes del despido.

Para evitar reiteraciones innecesarias, da por reproducidos los párrafos pertinentes de la causal anterior, señalados en el mismo libelo.

Sostiene que es necesario alterar la calificación jurídica de los hechos en el sentido que los hechos acreditados traen como consecuencia la ausencia de gravedad de los hechos imputados en la carta de despido, es decir, deben ser recalificados jurídicamente como no graves y por ende se debe tener el despido como injustificado.

Además se debe estimar como procedente el perdón de la causal y que la conducta del empleador al despedir, configura una vulneración al principio "non bis in idem".

Señala que se debe considerar que la determinación de gravedad, de conformidad al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, la determinación de la vulneración del principio "non bis in idem" y el haber operado el perdón de la causal y la no justificación del despido, son todas cuestiones materia de calificación jurídica, por cuanto el juez debe determinar, en razón de los hechos acreditados en juicio, la procedencia y verificación de tales cuestiones.

En suma, estima necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, pues la errónea calificación de los hechos influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al no dar lugar a la demanda de despido injustificado.

Solicita que se anule la sentencia recurrida, y se dicte la sentencia de reemplazo correspondiente, declarando injustificado el despido de la actora y condenando a la contraria a pagar las indemnizaciones correspondientes a tal declaración, esto es, aviso previo, años de servicios y recargos, con costas.

QUINTO: Que el recurso de nulidad como medio de impugnación extraordinario, es de derecho estricto, y persigue invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según sea el caso, si en su dictación concurre alguna de las causales señaladas en la ley, en relación con determinados vicios capaces de generar nulidad y que tengan influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, enunciados taxativamente en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, que guardan relación directa con la infracción de derechos y garantías constitucionales o normas legales, pero

no con la determinación de los hechos efectuada por el sentenciador en el fallo recurrido, dado que tal especificación fáctica y su valoración corresponde privativamente al tribunal que conoce del proceso, bajo sanción de vulnerar los principios elementales del juicio oral, particularmente aquel relacionado con la inmediación, y que impide que otros juzgadores que no sean aquellos que han intervenido en el juicio hagan apreciación de las probanzas rendidas durante el mismo.

Luego, una atenta y detenida lectura de la sentencia recurrida, no permite acoger, conforme a los planteamientos y razonamientos esgrimidos por la recurrente, la causal de nulidad planteada en forma principal, esto es, aquella del artículo 477 del Código del Trabajo, precisamente porque no existe infracción a lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, pues el tribunal se ha ajustado en la calificación jurídica que otorga a las conclusiones fácticas que estableciera sobre la materia controvertida a lo previsto por dicha norma. Así, la sentenciadora concluyó que la actora incurrió en una ausencia injustificada el día 19 de junio de 2019, luego, ese incumplimiento lo estima de gravedad suficiente para terminar la relación laboral, por cuanto no constituye un hecho aislado, al registrar reiteradas amonestaciones por atrasos y ausencias injustificadas, mostrando en definitiva una actitud indiferente frente a su empleador. Tuvo presente que la obligación de concurrir a prestar servicios, es la principal obligación de un trabajador, de manera que la ausencia injustificada existe gravedad en caso de reiteración y negativa del trabajador a corregir su conducta.

SEXTO: Que en cuanto a la causal alegada en forma subsidiaria, esto es, aquella prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, ella también será desestimada.

Para así decidirlo se tendrá presente que de la lectura de las motivaciones octava, novena, décima, undécima y duodécima, aparece que las conclusiones fácticas ahí alcanzadas guardan perfecta coherencia con la calificación jurídica que a ellas otorga la sentenciadora del grado, toda vez que habiendo sido invocada por el empleador la causal de despido prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo y que autoriza la cesación del contrato sin derecho a indemnización, se acreditó la existencia de un incumplimiento que reviste gravedad suficiente para poner término a la relación laboral, pues su falta última no constituye un hecho aislado, sino que ha sido amonestada en reiteradas ocasiones por atrasos y ausencias injustificadas, por lo que habiéndose acreditado los fundamentos de la causal de despido invocada, la tiene por configurada, y declara ajustado a derecho el despido, con las consecuencias que implica una decisión de tal naturaleza.

SÉPTIMO: Que por lo expuesto, al no haberse configurado ninguna de las causales de nulidad invocadas en el recurso deducido, sólo cabe disponer su rechazo.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, SE RECHAZA el recurso de nulidad interpuesto por la abogada doña Mirían Escobar Álvarez, en representación de la demandante, doña Adelaida Ramos Miranda, en contra de la sentencia de veinticinco de octubre de dos mil diecinueve, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, y en consecuencia, se declara que dicha sentencia no es nula.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.  
Redacción del Ministro señor Pedro Güiza Gutiérrez.