

Santiago, seis de junio de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En autos RIT T-652-2021, RUC 2140335977-4, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, por sentencia de once de agosto de dos mil veintidós, se rechazó tanto la acción principal de tutela laboral como la subsidiaria de despido injustificado.

El demandante dedujo recurso de nulidad y una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, por resolución de treinta y uno de enero de dos mil veintitrés, lo rechazó.

En contra de esta última decisión, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la de reemplazo que describe.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad a 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 por uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las diversas resoluciones y que hayan 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 respecto de la cual se solicita unificar la jurisprudencia, consiste en determinar si es posible cumplir la hipótesis de incumplimiento que establece el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, sin que existan deberes contractuales infringidos, sino sólo a partir de una supuesta infracción al contenido ético y jurídico del contrato de trabajo.

Reprocha que la decisión se apartara de la doctrina sostenida en las que apareja para efectos de su cotejo, dictadas por las Cortes de Apelaciones de Concepción y de Santiago en los autos rol N°355-2010 y 945-2021, respectivamente.

La primera, señaló que son requisitos de la causal de término de contrato prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, que exista un incumplimiento, que sea grave y que las obligaciones transgredidas emanen del contrato de trabajo, de manera que el incumplimiento debe tener una conexión necesaria y directa con el contrato de trabajo, lo que impide extender la sanción a otras fuentes, privilegiando la de carácter contractual. Sobre esa base, concluyó



que la sola circunstancia de negarse el actor a cumplir la jornada de trabajo mediante un sistema de turnos no puede configurar la causal invocada, pues se estableció que en el contrato de 22 de julio de 2002 se pactó una jornada de 44 horas cronológicas semanales y que sólo desde el 19 de abril de 2010 se impuso unilateralmente el sistema de turnos, sin modificar el contrato; lo que obsta a considerar que exista un incumplimiento grave de las obligaciones del actor, relativa a su jornada de trabajo mediante turnos, cuando no fueron establecidos en el contrato y no se demostró un perjuicio grave para la empleadora.

La segunda, referida a la demanda interpuesta por otro trabajador del mismo banco, despedido en idénticas circunstancias, acogió el recurso de nulidad promovido por la parte demandante, pues tras examinar el principio de probidad administrativa y destacar que la legislación ha sido cuidadosa de dejar que esa directriz de conducta esté razonablemente vinculada al cargo o función, sin afectar la intimidad del individuo, se estimó que no era posible aceptar la extensión del control disciplinario del empleador más allá de lo que plantea la ley respecto de los funcionarios, lo que resulta coherente con un sistema respetuoso de los derechos fundamentales del individuo y con lo que se ha denominado ciudadanía en la empresa; agregando que sobre la obligación contractual relativa a “Proceder con corrección en su vida privada y demás actividades ajenas al presente contrato, que afecten el prestigio de la Empresa o el buen desempeño de su cargo”, debe considerarse el principio de indisponibilidad tipológica, conforme al cual las causales sólo pueden ser establecidas por la ley y no por las partes, así como su parte final, referida a que la conducta tenga un efecto claro en el prestigio de la empresa o en el ámbito de su cargo de vigilante, cuestiones que no pueden desprenderse de los hechos establecidos, pues los actos que se reprochan no tiene relación alguna con su cargo o con las funciones adscritas al mismo, como tampoco existe ninguna circunstancia asentada relativo a la comprobación de una afectación concreta al prestigio de la empresa. Por último, el contenido ético al que alude la judicatura del grado, no es un concepto normativo claro y es cada vez menos reconocido por la moderna doctrina laboral para configurar la causal en cuestión, especialmente, porque no se encuentra expresado en ninguna parte y genera un concepto indeterminado al cual el trabajador se encontraría obligado, sin saber certeramente su contenido.

Tercero: Que la sentencia impugnada, en lo que interesa, rechazó el recurso de nulidad que dedujo el demandante, fundado en el motivo establecido en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

En sustento de la decisión, se consideró que el fallo de mérito asentó que el empleador es una empresa autónoma del Estado, con carácter de empresa



pública; que la Ley N°21.252 estableció un aporte fiscal, sujeto a determinadas condiciones o requisitos; que el demandante no reunía tales requisitos, no obstante lo cual solicitó y obtuvo dicho beneficio; que el banco demandado mantuvo comunicación con el Servicio de Impuestos Internos, a partir de la instrucción impartida por el Subsecretario de Hacienda, lo que condujo a que el Comité de Ética del banco investigara a todos los trabajadores informados que, de acuerdo a las referidas comunicaciones, solicitaron el denominado Bono Clase Media sin cumplir con los requisitos para ello y sin haber devuelto los montos percibidos; que el Comité de Ética acordó una escala de sanciones, dependiendo de la diferencia entre la renta declarada para acceder al beneficio y la efectivamente percibida, todo lo que condujo a la judicatura del grado a concluir que mediando información inconsistente con la realidad, el actor vulneró gravemente el contenido ético jurídico del contrato de trabajo suscrito con Banco Estado y la buena fe que deben mantener los trabajadores de una empresa estatal, lo que constituye una obligación inherente al contrato individual de trabajo, que fue calificada de grave, en atención al incorrecto proceder del recurrente. A partir de esos antecedentes, se desestimó la existencia de un vicio que conduzca a invalidar la decisión, pues no se observa la necesidad de modificar las conclusiones jurídicas alcanzadas en la instancia, por cuanto los hechos que motivaron el despido del trabajador fueron explicados adecuadamente en la carta respectiva y justificados en forma suficiente con la prueba rendida.

Cuarto: Que, en consecuencia, al cotejar lo resuelto 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 a la luz de la materia propuesta por el recurrente para su unificación y de lo razonado en la motivación décima de la sentencia del grado, es pertinente precisar que el asunto jurídico a resolver es la procedencia de dar por configurada la causal de término de contrato establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, únicamente en razón de una infracción al contenido ético jurídico del contrato, dado que el fallo en cuestión desestimó que la conducta del demandante vulnerase las obligaciones del Reglamento Interno de la empresa citadas en la carta de despido, pero tuvo igualmente por justificado el despido, dado que *“el demandante al obtener un beneficio fiscal de manera indebida infringió la obligación de comportarse con rectitud, vulnerando el contenido ético*



jurídico del contrato de trabajo, que le demandaba observar esa cualidad en su obrar no solo en el plano laboral sino también privado, considerando la naturaleza pública de su empleador, cuyo principio de probidad administrativa y normas legales que la consagran le resultaban aplicables”.

Sexto: Que, asimismo, cabe tener presente que esta Corte ha dado valor previamente al denominado elemento ético jurídico del contrato, como ocurrió previamente en la causa rol 2687-2020, en que considerando ese elemento como fuente de las obligaciones que mutuamente gravan a las partes, en razón del cumplimiento en naturaleza de las cláusulas pactadas, derivado de lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil, que dispone “*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*”, se estimó que el trabajador había incurrido en la causal de despido invocada.

Séptimo: Que, ahora bien, el presente caso, a diferencia del previamente citado, se trata de un trabajador que prestó servicios a una institución bancaria como vigilante y la conducta reprochada supuso entregar información relativa a sus ingresos, errónea o distinta a la real, a un organismo público distinto a su empleador, el Servicio de Impuestos Internos, con miras a obtener un beneficio que tampoco fue financiado por el empleador; por lo que aun cuando se reitera la vigencia en la materia del artículo 1546 del Código Civil y, por consiguiente, la obligación de las partes de ajustar su actuar a tales exigencias, no es posible vincular la buena fe que debe unir a las partes en sus relaciones mutuas, con una falta de fidelidad o lealtad en que el demandante incurrió en tanto ciudadano o contribuyente respecto o en perjuicio del erario público, cuestión absolutamente extraña e independiente de su relación laboral y de su rol como trabajador, puesto que –al no haber entregado la información al empleador ni recibido prestaciones financiadas por aquel- la única circunstancia que liga a la falta con el demandado es que se trata de una empresa pública, lo que no importa conferir al trabajador la calidad de funcionario público, ni hacerle extensivo el principio de probidad administrativa al que alude la sentencia del grado.

En este orden de ideas, se comparte lo razonado por la Corte de Apelaciones de Concepción en la sentencia aparejada para efectos del contraste, al señalar que el incumplimiento que exige el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, para justificar la terminación del contrato, no sólo debe ser grave sino que “*debe tener una conexión necesaria y directa con el contrato de trabajo*”, pues lo contrario supone, como lo sostiene la Corte de Santiago en el segundo fallo allegado, que el poder de control del empleador pueda extenderse a la vida



privada del trabajador, alcanzando otros ámbitos ajenos al laboral, lo que, sin dudas, parece excesivo, máxime si se considera que otras causales del artículo 160 del citado código, que sancionan cuestiones referidas a la probidad o moralidad del dependiente, las limitan a aquellas que se produzcan en el desempeño de sus funciones o que afecten a la empresa, nada de lo cual concurre en la especie, habida cuenta de los hechos establecidos.

Octavo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Santiago al concluir que, en la especie, los hechos acreditados suponen una infracción al deber ético jurídico del contrato que permita configurar la causal de despido invocada por el empleador, por lo que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido, invalidando parcialmente el fallo impugnado y procediendo a dictar, acto seguido y en forma separada, la correspondiente sentencia de reemplazo.

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 en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago el treinta y uno de enero de dos mil veintitrés, que no hizo lugar al recurso de nulidad interpuesto en contra de la de mérito emanada del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en autos Rit T-652-2021, RUC 2140335977-4, y, en su lugar, se declara que esta última es nula sólo en cuanto al rechazo del recurso de nulidad referido a la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la correspondiente de reemplazo, en lo que respecta a la materia debatida.

Acordada con el **voto en contra** del ministro (S) señor Muñoz Pardo quien fue de opinión de rechazar el arbitrio de unificación, por compartir los razonamientos y consideraciones que sustentan la decisión cuestionada.

Regístrese.

Rol N° 26.372-23.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., ministro suplente señor Juan Manuel Muñoz P., y las abogadas integrantes señoras Fabiola Lathrop G., y Irene Rojas M. No firma el ministro suplente señor Muñoz Pardo y la abogada integrante señora Lathrop, 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, seis de junio de dos mil veinticuatro.





CXEDXXDEYDX

En Santiago, a seis de junio de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

