

MATERIAS:

- DEMANDA DE DESPIDO INJUSTIFICADO, RECHAZADA POR CORTE SUPREMA.-
- EXISTENCIA DE DISTINTAS INTERPRETACIONES SOBRE UNA MISMA MATERIA DE DERECHO, CONSISTENTE EN INTERPRETACIÓN DE CAUSALES DE DESPIDO DE FALTA DE PROBIDAD E INCUMPLIMIENTO GRAVE DE OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO.-
- CALIFICACIÓN JURÍDICA QUE EFECTUÓ SENTENCIA DE BASE SOBRE CONDUCTA DE TRABAJADOR FUE CORRECTA, INCURRIENDO CORTE DE APELACIONES EN ERROR AL ENTENDER QUE NO SE VERIFICABA INCUMPLIMIENTO GRAVE DE OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR.-
- MÉRITO DE ANTECEDENTES Y AMPLITUD DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONFIGURAR INCUMPLIMIENTO GRAVE DE OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO PERMITEN CONCLUIR QUE ACTUACIONES DE DEMANDANTE INFRINGIÓ DOCUMENTOS INTERNOS DE BANCO, ADEMÁS DE PRINCIPIOS DE BUENA FE CONTRACTUAL.-
- CÓDIGO INTERNO DE CONDUCTA DE BANCO FUE CONOCIDO Y ACEPTADO POR TRABAJADOR A SU INGRESO, DE MANERA QUE SU CONDUCTA RIÑE CON SUS DISPOSICIONES Y CONSTITUYE CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO INVOCADA EN AUTOS.-
- CONTENIDO OBLIGACIONAL DEL CONTRATO DE TRABAJO NO ES SÓLO AQUEL ESCRITO EXPRESAMENTE, SINO QUE DEBE INCLUIR TAMBIÉN DEBERES DE CONDUCTA QUE NATURALMENTE SE ENTIENDEN INCORPORADOS COMO CONTENIDO ÉTICO, Y OBLIGACIONES QUE DERIVAN DE DINÁMICA FÁCTICA DE RELACIÓN LABORAL.-
- DOCTRINA HA ESTIMADO QUE INCUMPLIMIENTO GRAVE DE OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO CONSTITUYE UNA VERDADERA CONDICIÓN RESOLUTORIA, PUES IMPONE OBLIGACIONES AL TRABAJADOR CUYO INCUMPLIMIENTO GRAVE DA DERECHO AL EMPLEADOR PARA PONER TÉRMINO AL NEGOCIO JURÍDICO POR CAUSA JUSTIFICADA.-

RECURSOS:

RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA LABORAL (ACOGIDO).-

TEXTOS LEGALES:

CÓDIGO DEL TRABAJO, ARTÍCULO 160 N°S 1 LETRA A) Y 7.-
CÓDIGO CIVIL, ARTÍCULO 1546.-

JURISPRUDENCIA:

"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)." (Corte Suprema, considerando 6°).

"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." (Corte Suprema, considerando 7°).

"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." (Corte Suprema, considerando 8°).

MINISTROS:

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.

TEXTOS COMPLETOS:

SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES:

Santiago, veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve.

VISTO:

Ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo, se sustanció esta causa RIT O-5411-2018, caratulada "González con Banco Santander-Chile", sobre despido injustificado y cobro de prestaciones.

Por sentencia definitiva de veintidós de marzo del año dos mil diecinueve, la juez de la instancia rechazó la demanda en todas sus partes, sin costas.

Contra este fallo el demandante dedujo recurso de nulidad, solicitando se anule la sentencia recurrida, dictando una de remplazo al efecto.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los apoderados de las partes.

Y considerando:

1°.- Que el demandante interpuso recurso de nulidad fundado en las siguientes causales: i) aquella prevista en la primera parte del inciso primero del artículo 477, por infracción de garantías, en relación al artículo 19 N° 4 de la Constitución, toda vez que la sentenciadora determinó que el actor no estaba en posición de exigir la privacidad de los movimientos y operaciones de su cuenta corriente bancaria, debido a que mantenía con el banco además del contrato de trabajo, uno de carácter comercial de servicios bancarios, lo que, en su concepto, importaría la derogación de sus garantías constitucionales y justificaría que el banco pueda revisar y utilizar a su antojo la información que ostenta, toda vez que utilizó como prueba en juicio una serie de transacciones efectuadas por el trabajador, información a la que accedió en su calidad de prestador de servicios bancarios, pero que usó como empleador, vulnerando con ello lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo; ii) la establecida en la segunda parte del inciso primero del artículo 477, por infracción de ley, en relación al artículo 154 bis del mismo texto legal, por cuanto la sentenciadora determinó que el actor no se habría encontrado en posición de exigir la privacidad de la información de su cuenta bancaria por existir un doble vínculo jurídico con su empleador, a saber, laboral y comercial, agregando que la demandada también infringió el artículo 154 de la Ley General de Bancos, en su calidad de prestador de servicios bancarios; iii) reitera la misma causal anterior, esto es, infracción de ley, esta vez en relación al artículo 420 del Código del Trabajo, fundándola en que la juez se pronunció respecto del contrato "Plan Santander Lanpass", de naturaleza comercial, realizando una serie de calificaciones y conclusiones que escapan a su competencia, como estimar que era abusivo percibir los beneficios contemplados en tal convención, no obstante ello debía ser conocido y calificado por un juez con competencia en lo civil; iv) por último, la del artículo 478 letra b) del Código Laboral, por infracción a la sana crítica, ya que la sentenciadora al apreciar la prueba erróneamente no solo interpretó contratos y obligaciones que se encuentran fuera de la esfera de su competencia, sino que configuró un contexto totalmente fuera de lugar que utilizó como base para analizar la relación laboral de las partes, lo que conllevó a las conclusiones equivocadas y perjudiciales.

2°.- Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario, que se manifiesta por la

excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa.

3°.- Que incardinado con lo que precede, cabe tener presente que el recurso en examen no constituye una instancia, dado su carácter de derecho estricto, y por lo mismo, requiere claridad y precisión en su fundamentación y respecto de aquello que se solicita en virtud de la anulación. Dichas exigencias además se extienden al caso en que el recurso se funde en distintas causales, pues la propia ley impone la obligación de señalar si se invocan conjunta o subsidiariamente, conforme lo exige en el inciso final del artículo 478 del Código del Trabajo.

4°.- Que conforme a lo expuesto, una primera razón para desestimar el arbitrio está constituida por manera defectuosa de su interposición, en tanto no se señala si las causales que se alegan lo han sido de manera conjunta o subsidiaria, conforme lo ordena el artículo 478.

5°.- Que ahora bien, si se estima que los motivos en cuestión fueron deducidos conjuntamente -cuestión que alegó la defensa del trabajador en estrados, olvidando la imposibilidad de modificación que se yergue en esta materia- igualmente se impone el rechazo del arbitrio, en tanto los postulados de cada una resultan incompatibles y atentan contra la congruencia interna del recurso. En efecto, por un lado se alega infracción de garantías constitucionales y de ley por el mismo motivo, apuntando a la acción de tutela, para luego esgrimir, nuevamente por infracción de ley, que la discusión suscitada de fondo no era de competencia del tribunal laboral y por último, se sostiene que el examen de la prueba de aparta de los dictámenes de la sana crítica, todo ello considerando que las argumentaciones de la jueza a quo para desestimar las acciones que se dedujeron entrelaza los argumentos, en tanto si bien derechamente desestimó la vulneración a la honra del trabajador, para rechazar la afectación a la privacidad del mismo, se funda en razonamientos del todo aplicables al despido que luego califica de justificado. Cada uno de los postulados de las causales invocadas, en conjunto, conspira contra el orden argumental que un arbitrio como el de la especie requiere, en tanto no puede alegarse infracción de ley y de garantías -con apego a los hechos del proceso- incompetencia y luego, errónea apreciación de la prueba.

6°.- Que lo dicho, impone necesariamente el rechazo del recurso en cuestión.

7°.- Que sin perjuicio de lo anterior, esta Corte estima procedente hacer uso de la facultad oficiosa que consagra el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo, en virtud de lo preceptuado en la letra c del artículo 478, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, por las razones que a continuación se exponen.

8°.- Que son hechos asentados en el proceso, en lo relevante para el análisis propuesto, los que siguen:

a) El actor prestaba servicios para el demandado y tenía asociado el producto Lanpass funcionario, programa que permitía la obtención de kilómetros o millas Lan o

Latam, en condiciones más ventajosas que para los restantes clientes del banco que no son funcionarios;

b) El demandante efectuó las transacciones mencionadas en la misiva de despido;

c) Existió un concierto entre tres trabajadores del banco para realizar movimientos, cuyo objetivo fue acumular un mayor beneficio en el programa aludido, programando transferencias automáticas por montos pequeños de dineros, la mayoría de \$2.000.-

9°.- Que primeramente debe tenerse presente que cualquier examen en esta materia debe alumbrarse por el principio protector del Derecho del Trabajo, el que dadas las asimetrías que se presentan entre los contratantes, a saber, empleador y trabajador, busca precisamente morigerar tales diferencias, lo que en palabras del profesor Gamonal -ese principio- tiene una clara vocación de tutela y protección de la parte más débil: el trabajador, y solo aplicable a favor del mismo, ya que en las relaciones sociales se dan vínculos de poder y uno de los más intensos es probablemente el de las relaciones de trabajo. La idea matriz del derecho del trabajo es la protección del trabajador. De esta manera, el derecho del trabajo humaniza las relaciones laborales.

10°.- Que en el caso específico, se puso término al vínculo de trabajo invocando dos causales de caducidad: falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Tales decisiones constituyen una expresión del poder disciplinario del empleador, en concreto como una sanción en el contexto de pena privada. (Alonso Olea, *El despido*, cit. (n. 2), p. 106 y ss., Gil y Gil, cit. (n. 3), p. 72 y ss. También, Fernández Toledo, Raúl, "El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente", en revista de Derecho P. Universidad Católica de Valparaíso, 2015, Vol. 44, pp. 423-460.), a propósito de sus funciones preventiva, tanto general como especial.

En este sentido las causales de despido, como es propio, no solo deben ser acreditadas en su supuesto fáctico, sino que además deben ser interpretadas restrictivamente, ya que entendiéndolas como una sanción por el desempeño laboral del trabajador, es justamente en ese ámbito en el cual deben producirse los hechos que las configuran.

11°.- Que conforme a la imputación de despido, lo que corresponde en consecuencia es dilucidar si la conducta comprobada de la parte demandante, referida a que realizaron transferencias bancarias con el único fin de acumular un mayor número de millas para así obtener los beneficios que en esta materia les entrega el Banco demandado en su calidad de empleados del mismo, se encuadra en las causales que se aplicó para su desvinculación.

Como correlato de lo dicho, no puede soslayarse que las transacciones imputadas y no controvertidas, se realizaron al amparo del contrato que el trabajador celebró con la demandada, pero no en su calidad de empleado, sino como cliente, carácter que también ostentaba en virtud del contrato de Plan de Servicios Financieros, que contemplaba el uso de una cuenta corriente de la entidad empleadora, con las obligaciones y derechos propios de este tipo de convenciones, marco contractual que le permitió al

trabajador/cliente realizar los movimientos propios de dicho contrato, y que en caso alguno puede encuadrarse como una conducta laboral, entendida como "una función propia de su cargo, o impuesta por el contrato de trabajo", pues por el contrario, se trata de una operación bancaria común y corriente, y por lo mismo impide estimar que esas operaciones bancarias configuren las causales invocadas de caducidad aplicadas al actor, de lo que se deriva que no puede, por ende, existir a su respecto un incumplimiento del contrato de trabajo, más cuando no existe ninguna estipulación que se vincule a este supuesto quebrantamiento, de manera que el detalle de los hechos imputados no guarda relación con el cometido específico del actor como trabajador.

Por otro lado no deja de llamar la atención que ni siquiera en el ámbito civil existe restricción en la materia, salvo en cuanto al mínimo admisible para generar el beneficio. De manera que, tal como el propio contrato comercial lo previó, cabía -de considerarse que la conducta del cliente era despartada de la convención- recurrir a las causales propias de conclusión que las partes contemplaron, pero en un aspecto diverso al laboral.

12°.- Que se arguye como sustento de la decisión de despido que el trabajador transgredió el contenido "ético-jurídico" del contrato de trabajo. Sin embargo, como se ha venido razonado en orden a que el despido es la sanción máximo que el empleador puede adoptar respecto de sus trabajadores, la introducción de ese tipo de nociones, de carácter indeterminado en materia de causalidad del despido "generan inseguridad jurídica y desfavorece la posición de los más interesados en la plena justificación de las medidas extintivas como son los trabajadores" (Monereo Pérez, José L.; Fernández Avilés, José A., "La reconfiguración causal del despido colectivo: algunas reflexiones críticas", en, Presente y futuro de la regulación del despido, Castiñeira Fernández, J. (Coord.) Aranzadi, Madrid, 1997, p. 172).

Por ello, debe existir un baremo, un criterio delimitativo y este debe ser que la sanción se extienda al incumplimiento de aquellas obligaciones de estricta fuente contractual o que tengan una conexión necesaria y directa con el contrato de trabajo. En este orden de ideas, se ha sostenido que el incumplimiento debe tener una conexión necesaria y directa con el contrato de trabajo. Ello impide extender la sanción a cualquiera otra fuente, privilegiando la de carácter contractual, y que corresponde a aquella que cae directamente bajo los sentidos de los contratantes, debiendo interpretarse sus cláusulas en correlación con las funciones que está obligado a desempeñar el trabajador. (C.A. de Concepción, Rol 355-2010).

13°.- Que en consecuencia, aparece evidente que los reproches conductuales al actor no se realizaron en el desempeño de sus funciones como trabajador del Banco demandado ni con ocasión de ese carácter, sino que se enmarcan en su calidad de cliente. De este modo, se confunde una supuesta exigencia de honradez y rectitud con un posible incumplimiento contractual. Más aun, surge la incógnita de la razón de exigir a un trabajador un estándar superior a la de cualquier cliente -aspecto en el que obró el actor en esta materia- cuando es el propio empleador, como institución bancaria, quien invita a utilizar conforme al contrato mercantil, esta posibilidad de adquirir millas mientras se usen los productos que ofrece, según se advierte en los medios de comunicaciones y que termina constituyendo un antecedente de conocimiento público.

14°.- Que en otro orden de ideas, debe apuntarse respecto a la ausencia de probidad

que se le imputa a la conducta del dependiente y que se tilda de fraudulenta, que su cometido no se enmarca en el contrato de trabajo, pues como se dijo, escapa a esta última regulación. Ello es tan evidente, que basta recurrir a la historia del establecimiento de la Ley, que antes de la modificación del año 2001 no precisaba que esa falta de probidad debía circunscribirse al desempeño de las funciones del dependiente. Así, se lee en el primer informe de la Comisión del Trabajo, en el Boletín de indicaciones (Primer Trámite Constitucional) que consigna: "El Honorable Senador señor Ruiz De Giorgio expresó que el único objetivo del cambio propuesto es hacer hincapié en que todas estas conductas deben relacionarse con la actividad de la empresa, puesto que la ley actual no lo deja claramente de manifiesto, corriéndose el riesgo que algún empleador pudiera intentar acciones contra un trabajador por actos realizados fuera del ámbito de la empresa." Luego, en el Segundo Trámite Constitucional, en la cámara de diputados, se señala a propósito de la terminación del contrato de trabajo, que "Esta materia, si bien no estaba contemplada en el articulado original del Ejecutivo, ha sido incorporada en la discusión parlamentaria y se orienta a especificar que las conductas que den origen al término del contrato de trabajo sólo pueden ser aquellas que se realicen con ocasión del trabajo, sin que se extiendan a las que efectúa el trabajador fuera del ámbito laboral. Para ello, se modifica el artículo 160 del Código del Trabajo, que contiene las causales de despido que no dan derecho al trabajador a impetrar indemnizaciones por años de servicio".

15°.- Que, así las cosas, la calificación jurídica que hace el sentenciador de los hechos acreditados, en cuanto a subsumir los mismo en el artículo 160 N° 1 y 7 del Código del Trabajo, resulta errada, por las razones explicitadas en los considerandos precedentes, lo que impone la anulación de la sentencia por haber esta incurrido en una errónea calificación jurídica de los hechos asentados en la misma.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se declara que:

I.- Se rechaza el recurso de nulidad deducido por la parte denunciante en contra la sentencia de cinco de abril de dos mil diecinueve, recaída en la causa RIT T-1199-2018 caratulada "Mardel con Banco Santander-Chile", dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad.

II.- Se anula de oficio la referida sentencia, la que se anula y se reemplaza por la que se dicta a continuación, sin nueva vista.

Regístrese y comuníquese.

Redactaron el ministro (s) Guillermo Rodríguez González y la ministra Lilian Leyton Varela.

No firma el ministro (s) señor Rodríguez, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y del acuerdo, por haber cesado sus funciones en esta Corte.

No firma la abogada integrante señora Tavolari, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse con licencia médica.

Rol N° 937-2019.-

Proveído por el Señor Presidente de la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago.

SENTENCIA DE REEMPLAZO:

Santiago, veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve.

En cumplimiento a lo previsto en el artículo 477 del Código del trabajo se dicta la siguiente sentencia de reemplazo:

Visto:

De la sentencia invalidada se mantienen los motivos primero a octavo y undécimo, así como sus citas legales.

Y teniendo presente, lo razonado en los motivos 6° al 15° del fallo de invalidación precedente, a los que cabe remitirse para evitar repeticiones innecesarias, y en atención a los hechos no controvertidos en el proceso, según se consigna en el fundamento 3° de la sentencia base, no cabe sino concluir que el despido del actor es injustificado y además carente de motivo plausible, pues se le imputó falta de probidad por hechos completamente ajenos a la órbita del trabajo, sin sustento respecto de un trabajador con cinco años de experiencia y, sin mácula en su conducta, y conforme a lo dispuesto en los artículos 7°, 8°, 58, 160, 162 del Código del Trabajo y demás normativa aplicable, se declara que:

I.- Se acoge la demanda interpuesta por don Gelo Cristóbal González Higuera, en contra de BANCO SANTANDER CHILE, solo en cuanto se concluye que el despido de que fue objeto el demandante con fecha 5 de julio de 2018 es injustificado, y en consecuencia la demandada deberá pagar:

1.- \$1.808.028.- a título de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.

2.- \$9.040.140.- por concepto de indemnización por años de servicios, más el recargo del 100% ascendente a \$9.040.140.

III.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo más reajustes e intereses conforme lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida.

Regístrese y comuníquese.

Redactaron el Ministro (s) Guillermo Rodríguez González y la ministra Lilian Leyton Varela.

No firma el ministro (s) señor Rodríguez, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y del acuerdo, por haber cesado sus funciones en esta Corte.

No firma la abogada integrante señora Tavorari, no obstante haber concurrido a la

vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse con licencia médica.

Rol N° 937-2019.-

Proveído por el Señor Presidente de la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago.

SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA:

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^o 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 N° 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.