



ALERTA LABORAL: **SOBRE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA EN EL RECURSO DE NULIDAD, FALLO 1861-2019 DE LA ILTMA. CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO**

En causa Rit T-127-2019, tramitada ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, tres ex trabajadores reclamaban que sus despidos habían sido vulneratorios de derechos fundamentales e injustificados. Los hechos que se les imputaban eran, para los tres, el haber participado en un procedimiento de sujeción mecánica de un usuario de la Fundación Coanil, lo que motivó su despido por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

Afirmaban que sus despidos habían vulnerado el derecho de indemnidad, puesto que el mismo día del despido habían presentado una denuncia ante la Inspección del Trabajo, y que además eran injustificados, pues ellos habían actuado siguiendo las órdenes de su jefatura directa. Por su parte, Fundación Coanil contestó la demanda, alegando que el despido se había decidido con anterioridad a la denuncia que presentaron los trabajadores, pues se realizó un proceso de investigación que derivó en extensas cartas de despido, que malamente pudieron concluirse en un día, y que además estaba justificado, pues los trabajadores efectivamente habían incurrido en graves incumplimientos contractuales, que incluso ocasionaron lesiones a un usuario de la Fundación.

En sentencia de fecha 7 de junio de 2019, la magistrado doña Yélica Montenegro Galli rechazó la demanda en todas sus partes. En contra de esta sentencia, los demandantes recurrieron de nulidad, alegando que no se había analizado toda la prueba rendida, en subsidio, que era necesario alterar la calificación jurídica sin modificar los hechos y, en subsidio, que se había incurrido en una infracción de ley respecto de la causal de despido del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

En fallo de 13 de octubre de 2020, dictado en Rol Ingreso N°1861-2019, la Il. Corte de Apelaciones rechazó el recurso de nulidad. En cuanto nos interesa, se rechazó la causal de nulidad de errada calificación jurídica, afirmando que la calificación de gravedad de una conducta es una cuestión de hecho y no de derecho, que debe ser calificada por el juez del grado a partir de la prueba rendida, siendo por tanto una cuestión privativa suya, que puede ser objeto de nulidad, pero siempre que se invoque la causal correcta.

Luego, el recurrente habría errado, al intentar variar los hechos de la causa, pues el fallo de primera instancia concluye expresamente que los hechos que fundaron el despido eran graves.

Este razonamiento parece complejo pues, independiente de que el recurrente efectivamente ataca los hechos establecidos en la causa, supone que la calificación misma de gravedad es una cuestión de hecho, que no sería objeto de modificación por la causal de nulidad de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo. Ello, a pesar de que dicha causal ha sido la que desde siempre se ha utilizado para cuestionar la gravedad del incumplimiento conforme al N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo e, incluso, se ha sostenido que la calificación de la gravedad de los incumplimientos sancionados en el mencionado artículo 160 es la hipótesis que dotaría de autonomía a esta causal en relación a la de infracción de ley contemplada en el artículo 477 del



Código del Trabajo.

Luego, no se comprende cómo es que esta calificación de gravedad pudiera ser una cuestión de hecho, ni mucho menos, si dicha calificación no se puede atacar por la causal de errada calificación, para qué supuesto sí podría invocarse dicha causal.

Sin perjuicio de que se comparte que el recurso de nulidad presentaba falencias, y que el despido de los demandantes y recurrentes se encontraba justificado, preocupan estos razonamientos de las Cortes de Apelaciones, que en definitiva se traducen en una confusión sobre cómo invocar y fundamentar las causales del recurso de nulidad.

