Santiago, veintisiete de enero de dos mil veintiséis.

Vistos:

En estos autos RIT T-313-2023, RUC 2340475318-5, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, por sentencia de trece de marzo de dos mil veinticuatro, se dio lugar a la demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por don Diego Colque Alanis en contra de Minera Escondida Limitada, que fue condenada a pagar los montos que se indican en lo resolutivo.

La empresa demandada presentó recurso de nulidad que fue acogido por una sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, mediante sentencia de veintiséis de agosto de dos mil veinticuatro, por lo que invalidó la de instancia y decidió, en la de reemplazo, rechazar la demanda en todas sus partes.

En contra de este fallo, el demandante interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos a relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar si "*la infracción del reglamento interno configura efectivamente un incumplimiento contractual*".

Para el recurrente, no es acertada la tesis que asume la sentencia que impugna, por cuanto el incumplimiento de las obligaciones contractuales no incluye la infracción a las disposiciones descritas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, lo que hace improcedente la causal de despido contenida en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, puesto que, en tal caso, se podrán imponer amonestaciones y multas, pero no la desvinculación del transgresor, conclusión que entiende correcta si se acude al origen del contrato y del referido reglamento, ya que este es impuesto por el empleador y no es consensuado por las partes, precisando, por último, que los hechos que se le

OXTXBSFRXFJ

atribuyen pueden configurar otra causal de despido, pero no la invocada por la empleadora; razones por las que solicita la invalidación del fallo impugnado y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que, para decidir, se deben considerar los hechos establecidos en la instancia:

1.- Don Diego Colque Alanis, fue contratado por la empresa Minera Escondida Limitada, percibiendo, como última remuneración mensual, la suma de $3.203.550, vínculo que terminó el 14 de marzo de 2023, mediante despido fundado en la causal contenida en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, acreditándose los hechos descritos en la carta correspondiente, en particular, sus números 1 y 2, esto es "*Haber ejercido conductas inapropiadas dirigidas a una trabajadora de la empresa contratista González Ackerknecht Ltda. Dichas conductas incluyen: i) Dirigir miradas lascivas hacia la trabajadora que le producían incomodidad; ii) Comentar con otros trabajadores que la trabajadora lo ponía 'nervioso'; iii) Dirigirle a la trabajadora, vía WhatsApp, un mensaje ('gracias bella') usando adjetivos de connotación romántica en vez de referirse a ella por su nombre como correspondería en un ambiente laboral respetuoso*" y "*Haber manifestado con anterioridad este tipo de conductas con otras trabajadoras, pues, previamente se dirigió mensajes o comentarios inapropiados al menos a otras dos trabajadoras, tales como 'estoy sintiendo cosas por ti', 'necesito conversar contigo, necesito que me ayudes a olvidarte', comentarios sobre sus problemas maritales e invitaciones a reunirse en jornadas extra laborales, situaciones que conforme a las afectadas no fueron consentidas. Estas conductas habrían sido acompañadas por llamadas y obsequios, lo que se habría podido constatar cuando la trabajadora de la empresa contratista González Ackerknecht Ltda., activó canal de denuncia interno 'Ethics Point', lo que dio lugar a una investigación*".

2.- En el contrato las partes acordaron que todas las obligaciones prescritas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad y en la guía de conducta de negocios de BHP Billiton, deberán cumplirse por el trabajador durante su vigencia.

3.- El artículo 16 de dicho reglamento, señala: "*La Empresa, para el cumplimiento de sus objetivos, considera indispensable la existencia de un ambiente laboral basado en la confianza, en el resguardo a la dignidad de las personas y en el respeto mutuo entre todos los que integran el equipo humano que labora en ella (…). Además, exigirá el cumplimiento de las normas contenidas en el presente Reglamento Interno, Código de Conducta de Negocios y Carta de*

OXTXBSFRXFJ

Valores de la Compañía en las estipulaciones convenidas en los instrumentos individuales o colectivos de trabajo, y, en general, en las órdenes, instrucciones o mandatos, verbales o escritos, que imparta la Compañía en el ejercicio de sus facultades legales. Por su parte, los trabajadores, aparte de los deberes y obligaciones establecidas en las fuentes legales o contractuales, deberán, sin que el listado que se incluye a continuación tenga el carácter de taxativo, dar estricto cumplimiento a las siguientes obligaciones: N°1. Respetar la dignidad y derechos fundamentales de los compañeros de trabajo y trabajadores de empresas colaboradoras, y de cualquier persona que labore en la Compañía, promoviendo el respeto mutuo entre todos los integrantes de la organización y de sus colaboradores".

4.- El actor recibió oportunamente del empleador el referido reglamento.

Cuarto: Que, para rechazar la demanda, la judicatura consideró que el demandante dejó de cumplir los deberes impuestos en el citado artículo 16, que, por voluntad de los comparecientes, se entendió incorporado al contrato, por lo que, con su conducta, infringió el contenido ético obligacional implícito en dicho vínculo y, en tal virtud, la causal invocada por el empleador para despedirlo resulta jurídicamente procedente, pues, como se acreditó, el comportamiento descrito constituye una flagrante infracción al deber de respetar la dignidad y derechos fundamentales de los demás compañeros de trabajo, de aquellos provenientes de empresas colaboradoras y de cualquier otra persona que cumpla funciones en la compañía, afectándose la relación entre las partes, por cuanto el empleador perdió la confianza que depositó en el actor, deteriorándose un elemento esencial de la convención, porque éste ejecutó acciones que van contra el buen comportamiento funcionario.

Quinto: Que, a fin de acreditar la existencia de distintas interpretaciones sobre la materia de derecho propuesta, el demandante ofreció la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia en el ingreso N°129-2015, de 23 de diciembre de 2015.

En tal fallo se precisaron los siguientes hechos: "*que en los contratos de trabajo suscritos por las partes, se dejó expresa constancia de la entrega al trabajador del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, declarando éste, además haberlo leído y señalándose que formaba parte integrante del contrato de trabajo, premisa fáctica a partir de la cual el tribunal da por satisfecha la exigencia de la causal de despido invocada por el empleador, esto es, la*

OXTXBSFRXFJ

existencia de negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador", agregando, a continuación, que "*es necesario dejar asentado que, el incumplimiento de una obligación contenida en el reglamento interno de una empresa, no trae en caso alguno aparejado el término del contrato de trabajo, a menos que el incumplimiento a la obligación que imponía el Reglamento Interno coincida con las impuestas al trabajador en el contrato de trabajo, requisito que no se satisface con una incorporación genérica de sus cláusulas como ocurrió en la especie, dado que ambos instrumentos tienen una naturaleza jurídica distinta en su origen, además de tener finalidades diversas. En efecto, el contrato de trabajo está llamado a regular los aspectos esenciales de la relación laboral, de ahí la necesidad de establecer en él aquellas conductas que el empleador estima ameritan el despido disciplinario, en cambio el reglamento interno, como bien afirma el actor, emana del poder de dirección del empleador, estableciendo expresamente por el legislador las sanciones que el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el mismo acarrea, vale decir, se trata de un sistema especial de sanciones a aplicar a los trabajadores que infrinjan las obligaciones que les imponen dichos reglamentos, consistentes básicamente en amonestaciones y multas*", "*en consecuencia, si lo que pretendía el empleador era sancionar dicha conducta con el despido, debió expresamente consignarlo en el contrato de trabajo y no en el reglamento interno de la empresa, no pudiendo entenderse satisfecha la exigencia legal con una incorporación genérica o en bloque de un catálogo de prohibiciones e infracciones que no se especifica de ningún modo en el contrato, pues ello afecta la certeza que debe tener el trabajador de qué conductas concretas llevaban aparejada la sanción de despido. Al respecto, cabe colacionar que las causales contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, por su naturaleza y por las consecuencias que generan deben ser interpretadas restrictivamente al momento de la verificación o constatación de la concurrencia de cada uno de los elementos que copulativamente exigen para su procedencia, de ahí que la sentenciadora del grado haya incurrido en un yerro de derecho, al haber dado por satisfecha la exigencia requerida por el legislador para configurar la causal de despido establecida en el artículo 160 Nº2, dado que la conducta que se reprocha no fue incorporada de manera expresa en el respectivo contrato y además por cuanto la conducta en cuestión fue establecida en el reglamento interno, el cual contempla un régimen especial y legal de*

OXTXBSFRXFJ

sanciones consistentes únicamente en amonestaciones y multa, razón por la que el recurso de nulidad será acogido".

Sexto: Que, según se observa, la sentencia ofrecida como medio de contraste no resulta útil para los efectos previstos en el artículo 483 del Código del ramo, puesto que si bien se pronuncia acerca de la falta de fundamentación de un despido que se sostiene en la infracción a una cláusula del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, cuando en el contrato se efectúa un reenvío general a sus disposiciones, no aborda la segunda razón que motivó la decisión impugnada, relacionada con que la conducta del actor, según se acreditó, quebrantó el deber ético jurídico implícito en el contrato y la obligación de respetar la confianza que se espera exista entre el empleador y trabajador, compromiso que se estimó igualmente vulnerado y se desarrolló como una razón adicional para rechazar la pretensión del recurrente que, en esta parte, carece de una decisión que sirva para compararla y discernir cuál es la correcta.

Séptimo: Que, cabe recordar, un requisito esencial para la procedencia del recurso que se analiza es que existan distintas interpretaciones respecto de una determinada materia de derecho, es decir, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se arribe a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una divergencia doctrinal que se deba resolver y uniformar.

De este modo, para que prospere un recurso como el de la especie, es menester la existencia de una contradicción jurisprudencial que coloque a esta Corte en la obligación de dirimir cuál de las posturas divergentes debe prevalecer; sin embargo, a la luz de lo expuesto, tal exigencia no aparece satisfecha en el caso, no cumpliéndose con el presupuesto contemplado en el artículo 483 del Código del Trabajo, razonamientos que conducen a desestimar el intentado.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante contra la sentencia de veintiséis de agosto de dos mil veinticuatro, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta.

Redacción a cargo de la ministra señora Muñoz.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°47.394-2024.-

OXTXBSFRXFJ

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., Jessica González T., ministra suplente señora Eliana Quezada M., y la abogada integrante señora Leonor Etcheberry C. Santiago, veintisiete de enero de dos mil veintiséis.

RICARDO LUIS HERNÁN BLANCO HERRERA
MINISTRO
Fecha: 27/01/2026 14:34:12

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 27/01/2026 14:34:12

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 27/01/2026 14:34:13

ELIANA VICTORIA QUEZADA MUÑOZ
MINISTRO(S)
Fecha: 27/01/2026 14:33:22

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY COURT
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 27/01/2026 14:34:14

OXTXBSFRXFJ

En Santiago, a veintisiete de enero de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl o en la tramitación de la causa. En aquellos documentos en que se visualiza la hora, esta corresponde al horario establecido para Chile Continental.

OXTXBSFRXFJ