

C.A. de Santiago

Santiago, dieciséis de mayo de dos mil veintidós.

Vistos:

Por sentencia de veintinueve de abril de dos mil veintiuno, rectificada por resolución de siete de mayo del mismo año, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-1280-2020, se rechazó la acción principal de tutela laboral y se acogió la acción subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta por doña Jeanette del Pilar Castillo Gutiérrez en contra de París Administradora Ltda., declarando que el despido de la actora es indebido, improcedente e injustificado, por lo que el despido debe entenderse que se ha verificado por la causal de necesidades de la empresa, condenando a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del mes de aviso previo; la indemnización por años de servicios y el 100% de recargo legal; rechazando, en lo demás, la demanda; declarando que cada parte pagará sus costas.

Contra esa sentencia, la parte demandada interpuso recurso de nulidad, basado en las causales subsidiarias de los artículos 478 letra e) en relación al artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo y 478 letra c), del mismo cuerpo legal.

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

Considerando:

Primero: Que, como primera causal de nulidad se invoca la prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 459 N° 4 del mismo texto legal, por la omisión del análisis de la prueba rendida.

Argumenta que la sentencia impugnada no contiene los hechos necesarios para comprender el cómo y el por qué se arriba a la decisión de acoger la demanda y agrega que los pocos hechos asentados resultan ser contradictorios con otros establecidos en el mismo fallo.

Sostiene que el fallo abunda de apreciaciones sobre pequeñeces o aspectos que no dicen relación alguna con lo discutido –como por ejemplo, se indica que la contestación haría referencia a “dos” abogados



de juicio civil y no a uno civil o otra laboral- y se incurre en tal nivel de contradicciones que el fallo adolece, a todas luces, del vicio de nulidad que se denuncia.

Indica que, en lo referente a la inexistencia de hechos, esto se produce por la absoluta contradicción contenida en los razonamientos de la sentencia, los cuales se anulan entre sí y dejan a la sentencia desprovista de hechos que la sustenten.

Precisa que por una parte la sentenciadora indica respecto del reproche basal realizado por Paris a la actora, que este se encuentra acreditado y transcribe el considerando décimo de la sentencia, agregando que a partir de lo indicado por la sentenciadora, es que se habría acreditado que la Sra. Castillo incurrió en un incumplimiento, consistente en haber facilitado a terceros su usuario y clave, los cuales, también tuvo por acreditado, son de carácter “intransferible”, lo que es relevante, ya que, si es que tiene por acreditada la efectividad del reproche, esto implica que a juicio de quien resolvió, la actora tenía el deber de mantener reserva de su usuario y clave personal, y habría incumplido gravemente dicha imposición.

Afirma que, sin embargo, la sentencia después plantea algo diametralmente opuesto, y lo que es peor, es que estas ostensibles contradicciones se encuentran en el mismo considerando.

Se pregunta ¿Tenía o no la Sra. Castillo la obligación de mantener reserva de su usuario y clave, o bien, tenía la prohibición de entregar sus claves y usuario los cuales serían “intransferibles”? y responde que en un comienzo se indica que sí, posteriormente se señala que esta situación no estaría regulada -por ende no habría tenido dicha obligación- y finalmente se indica que los hechos de la carta de despido se encuentran probados.

Plantea que a su turno, una de las declaraciones más llamativas de la sentencia es que el despido de la actora, pese a que la propia sentenciadora tuvo por acreditados los hechos en que se fundó su desvinculación, es “carente de motivo plausible”.

Señala que la propia sentenciadora analiza a lo largo de todo su fallo la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo -primero tiene



por acreditada la obligación, después no, y finalmente decide que sí- e incluso tiene por acreditados los hechos en que se sustentó esta causal.

Agrega que incluso cabría preguntarse por qué los hechos que tuvo por acreditados no constituyen una falta de probidad y nada se dice a este respecto.

Sostiene que la contradicción más notoria en la que se incurre en esta sentencia, es que pese a indicar que la actora posee responsabilidad por los hechos invocados en la carta de despido, de todas maneras ha operado un “perdón de la causal”.

Refiere que, a propósito del tratamiento del perdón de la causal, la sentenciadora indica que no se trataría de una situación grave, y que incluso a raíz de lo mismo no se estaría frente a una relación “fracturada”.

Menciona que resulta imposible conciliar una aseveración que indica que la actora es “responsable”, esto es, que debe responder por los hechos que se le acreditan, pero al mismo tiempo, que se le haya perdonado la falta, y que por lo tanto, como es evidente, no debe responder por su reprochable actuar.

Estima que la sentencia impugnada es poco usual, existiendo en ella tal nivel de contradicción que torna en absolutamente infundada su decisión de acoger la demanda de despido injustificado, tornando dicha sentencia en arbitraria e infundada.

Concluye que de haberse respetado por la sentenciadora el mandato legal del artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, analizando las pruebas, extrayendo los hechos y justificando su decisión, el tribunal se habría percatado que en base a los hechos que la propia sentenciadora estableció, se habría rechazado sin más la demanda por cuanto los hechos de la carta de despido se tuvieron por acreditados, y al indicarse que la actora debía responder por sus actos, sin duda el despido habría sido calificado como justificado.

Segundo: Que, como causal subsidiaria, se invoca la contemplada 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.



Fundamenta la causal señalando que la calificación jurídica reprochada es aquella referida a la supuesta concurrencia de un perdón de la causal por parte de Paris hacia la actora.

Expone que los hechos asentados en la causa fueron los siguientes: i. Con fecha 6 de febrero de 2020, la actora fue citada a una reunión a la que asistió el sub gerente de asuntos legales, Sr. Ricardo González, el Jefe de relaciones laborales Sr. Alejandro Cisternas, el Sr. Rodrigo Trucco Fuenzalida y doña Marily Coronel. (Considerando 6°). ii. La reunión tuvo por objeto recabar antecedentes en relación a la demanda presentada por un tercero, el Señor Cristian Meza a la empresa Cencosud Retail S.A por infracción a la ley 19.628 y 20.575 sobre protección a la vida privada y la finalidad en el tratamiento de datos personales. En la que con fecha 16 de junio de 2016 se habría solicitado un informe a DICOM Platinum del señor Meza, que habría sido presentado en una investigación del Ministerio Público, de la fiscalía de Las Condes, en que la víctima correspondería al hijo de la denunciante. (Considerando 6°). iii. Ante dicha demanda, se logró recabar la efectividad de haberse requerido tal informe de DICOM en dicha fecha, y la persona que lo habría solicitado, lo habría hecho desde el usuario y clave de la denunciante civiles, relacionados con la causa civil respectiva. (Considerando 6°). iv. La demandante se desempeñaba en Paris en calidad de Gerente de Ventas (Considerando 8°). v. La demandante recibió un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Considerando 8°). vi. La demandante facilitó a terceros su usuario y clave de acceso que tiene el carácter de intransferible para solicitar informes Equifax de clientes y terceros (Considerando 10°). vii. Se presentó una demanda en contra de Cencosud Retail S.A., cuyo origen se funda en la infracción a la ley 19.628 y 20.575, entre otras, y que se originó en haber sido utilizado un informe comercial obtenido desde dicha empresa desde el usuario de la demandante Jannette Castillo, para fines distintos a los allí establecidos, al ser presentado en una investigación penal, por el hijo de la demandante (Considerando 10°). viii. Con posterioridad a la reunión lo que hizo Paris fue re corroborar que este informe había sido obtenido



con esta clave y este usuario y los Sres. González y Cisternas le solicitaron a la actora que cualquier antecedente que aquella para ayudar a esclarecer lo ocurrido. (Considerando 11°). ix. En el mes de marzo del año 2020 Cencosud Retail S.A. arribó a un acuerdo con el Sr. Meza, acuerdo confidencial. (Considerando 11°). x. Paris investigó si es que el demandante Sr. Meza fue o no cliente de Paris de Vespucio, lo cual justificaría la emisión del informe (Considerando 11°). xi. La demandante continuó prestando servicios en la tienda Paris Vespucio junto a la Gerente de Tienda Jeannette Rojas, habiendo dejado de asistir solo dos semanas en el mes de marzo (Considerando 11°). xii. Entre el día 06 de febrero de 2020 al día 10 de junio de 2020, se llevaron a cabo más de 1.000 despidos. La gran mayoría de ellos son por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, sin embargo, solo revisando despidos desde el 06 de febrero hasta el día 31 de marzo de 2020, se advierten a lo menos 30 despidos por causales disciplinarias.

Luego, señala que se hará una referencia a la calificación jurídica que resulta necesario alterar, alegando la inexistencia de un perdón de la causal por parte de Paris.

Sostiene que sobre la base a los hechos señalados y que son inamovibles para efectos de esta causal, la sentencia indica que dan cuenta de que la relación laboral entre la demandada y la actora no estaría deteriorada, y que el transcurso del tiempo desde la reunión tenida lugar en el mes de febrero y la época del despido, habría existido, en su criterio, y sin dar mayores razones, una “señal de confianza superior”.

Hace presente el “perdón de la causal”, no se trata de una figura jurídica regulada en nuestra legislación, pero que es aplicada desde antaño y cita una sentencia de la Excma. Corte Suprema en causa Rol 4100-2004 que analiza los requisitos de esta institución.

Precisa que la figura del perdón de la causal opera cuando, por una parte, el empleador adquiere un conocimiento pleno y acabado de que fue la trabajadora quien incurrió en una determinada conducta y asimismo, se exige que el empleador demuestre actos que manifiesten su intención de perdonar la conducta.



Afirma que nada de lo expuesto existe en la presente causa, ya que en primer lugar, y tal y como se estableció por la sentenciadora en el considerando 6°, el propósito de la reunión fue recabar antecedentes sobre el caso civil, y en el que figuraba mencionada la demandante y en consecuencia, a la época de dicha reunión no existía un pleno y cabal conocimiento y convicción de que la Sra. Castillo habría incurrido en un incumplimiento grave y falta de probidad.

Señala que por otra parte, Paris estuvo lejos de mantener una actitud pasiva frente a la conducta de la trabajadora, agregando que, en efecto, se investigó si es que el Sr. Meza -demandante de la causa civil- fue o no cliente de Paris Vespucio, que fue una de las argumentaciones dadas por la Sra. Castillo en la reunión y que consta en el hecho número x. Se decidió realizar aquello ya que, de lo contrario, se habría denunciado una afectación al derecho a la defensa de la Sra. Castillo.

Agrega que, en el mismo sentido, también se investigó si es que efectivamente el informe presentado ante una investigación penal fue solicitado a través del usuario y clave de la Sra. Castillo y se llegó a una conclusión afirmativa y que consta como establecida en el hecho viii y en el mismo hecho viii se deja establecido que se le solicitó a la actora que entregara mayores antecedentes de lo ocurrido.

Refiere que resulta evidente que en estos autos no ha existido en lo absoluto un perdón de la causal y en criterio de su parte, se trata de un hecho “imperdonable” atendido a que la actora ostentaba un cargo gerencial, por tanto de exclusiva confianza y poseía facultades de dicha entidad y por consiguiente, una situación como la expuesta es imposible de perdonar en cargos que ostentan tal nivel de responsabilidad, y es por ello que la calificación jurídica de los hechos realizada en la sentencia es a todas luces errónea y debe modificarse acogiendo el presente recurso.

Concluye que si la juzgadora hubiera calificado adecuadamente los hechos acreditados, de acuerdo a la prueba rendida en juicio, hubiera rechazado la demanda de despido injustificado y no puede entenderse que haya operado un perdón de la causal atendido el rol activo adoptado por Paris con posterioridad a la reunión, los efectos del



Covid-19 en los procesos internos de Paris y las dificultades de la ley de protección al empleo, hechos que, se reitera, fueron públicos y notorios y en consecuencia, de calificarse jurídicamente de modo adecuado los hechos, se habría rechazado la demanda de despido injustificado contra Paris.

Tercero: Que, tal como lo ha indicado la jurisprudencia y la doctrina, el recurso de nulidad constituye un medio de impugnación extraordinario y de derecho estricto, de interpretación restrictiva, razón por la cual debe ajustarse rigurosamente a la normativa que lo regula, de forma que su procedencia está limitada, en primer lugar por la naturaleza de las resoluciones impugnables; en segundo lugar, por las causales que lo hacen procedente las que están expresamente establecidas en la ley y, además, por las condiciones que deben cumplir el libelo de su formalización, en especial, la necesidad de fundamentación, de contener peticiones concretas y el expreso señalamiento de la forma en que se interponen sus causales si son varias las invocadas, todo lo cual está destinado a fijar el alcance de la competencia entregada al tribunal superior para conocer y resolver el asunto sometido a su conocimiento.

Cuarto: Que además es menester señalar que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo también esta vedado a esta Corte efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado de Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia, y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de tales límites lo que corresponde controlar cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

Quinto: Que, en cuanto a la primera causa invocada, esto es, la contenida en el artículo 478 letra e), en relación con lo dispuesto en el



numeral 4 del artículo 459, ambos del Código del Trabajo, es menester tener presente que el considerando décimo del fallo recurrido la sentenciadora de base realiza un análisis respecto al reproche formulado a la demandante, en cuanto a facilitar su usuario y clave de acceso, señalando que esto se encuentra acreditado al igual que los vacíos que existían al efecto. En la aludida motivación la jueza refiere que siendo una *“...facultad tan relevante y con consecuencias de envergadura como destaca la demandada, llama la atención a este Tribunal, que no existe documento alguno que establezca algún tipo de protocolo, procedimiento, certificado o incluso correo electrónico, que dé cuenta a lo menos de la fecha de entrega de dicha credencial de acceso, así como de la debido advertencia del carácter estrictamente personal e intransferible que posee dicha clave y que es citado por la demandada en su carta...”* Así también, la magistrada de la instancia refiere que el *“...único procedimiento que se acompaña es del año 2018, posterior a la infracción que se le reprocha a la actora verificada el día 16 de junio de 2016...”*. Ahora bien, efectivamente la sentenciadora refiere que *“...los hechos de la carta de despido se encuentran probados, suponiendo que el solo cargo detentado por la actora, quien era la segunda jefatura de la tienda es suficiente para superar las falencias antes argumentadas.”*

Es importante, para esta Corte, consignar que el fallo continúa en su razonamiento en el considerando Undécimo, en el cual se indica que *“...sin perjuicio de lo anterior, y asumiendo la responsabilidad de la demandante en la entrega de claves personales e intransferibles, en razón, únicamente del cargo detentado por la actora como gerente de ventas, debemos hacernos cargo de la solicitud de la demandante a saber el perdón de la causal, aspecto que pudo ser advertido por la demandada quien en su carta de despido mencionó: “Hacemos presente que esta decisión no pudo adoptarse con anterioridad atendida la contingencia nacional dado el brote de Covid-19, que afectó particularmente al grupo “Cencosud” como es de público conocimiento, y lo cual ralentizó todos los procesos internos.””*



En el referido considerando la jueza de la instancia, refiere que con la diversa prueba aportada en la audiencia de juicio, es “...del todo incomprensible, que la demandante jamás dejó de prestar servicios para la demandada...”.

Y finaliza su razonamiento en la motivación duodécima, al señalar que “Así queda establecido, que la demandada toma conocimiento de un hecho que aquella califica como grave y faltante a la probidad, a lo menos el día 06 de febrero de 2020, oportunidad en que contaba con todos los antecedentes que involucraban a la demandante, incluyendo la circunstancia que el informe financiero había sido acompañado parcialmente en una causa penal del hijo de la demandante. Luego, concluye el juicio civil en un acuerdo, a lo menos el día 10 de marzo de 2020, oportunidad en que se presenta un desistimiento en la causa y se hace presente que aquello está motivado por un acuerdo.” En el tercer párrafo del citado considerando la jueza sostiene que “La demandada además efectúa más de 1000 despidos en dicho periodo, a lo menos 30 de ellos disciplinarios solo hasta el 31 de marzo de 2020 y luego de transcurrido cuatro meses desde que toma conocimiento de los hechos decide despedir a la trabajadora.”

Con lo anterior, se puede sostener que la jueza de la instancia, fundadamente, según los argumentos expresados en su sentencia, y que se han extractado en lo fundamental de los considerandos décimo, undécimo y duodécimo, en el presente fallo, ha quedado establecido que los razonamientos no han sido contradictorios, y que efectivamente existió el hecho que da cuenta la carta de despido, pero que también sostiene que se ha verificado en el caso sub-lite “...el perdón de la causal que invoca la demandada, institución que tal como señala la demandada ha sido establecida por la doctrina y la jurisprudencia en aras de la seguridad jurídica y que es elaborada a partir de dos ideas o nociones, el reconocimiento de la voluntad presunta y la consolidación de las situaciones de manera que si el empleador nada hace para sanciona la falta perpetrada por el trabajador dentro de un periodo más o menos inmediato o cercano a su comisión, se presume su voluntad de perdonarla...”



La magistrada ahonda en su razonamiento y entiende que es contradictoria la circunstancia “...que habiendo efectuado imputaciones calificadas con las causales de caducidad más gravosas como la de falta de probidad e incumplimiento grave a las obligaciones del contrato, no se haya solicitado la salida inmediata de la trabajadora, o a lo menos en un periodo cercano a la toma de conocimiento del hecho gravoso, en una investigación que estaba agotada en el mes de febrero...”, ya que tal como sostiene la jueza “...si en concepto del empleador la trabajadora incurrió en una conducta tan gravosa, las máximas de la experiencia permiten concluir que dicha persona debe cesar inmediatamente en el cargo, y no permitir o consentir que aquella continúe prestando servicios, por un periodo tan extenso de tiempo como lo es aproximadamente cuatro meses, antecedentes que permiten presumir la voluntad del empleador de perdonar dicha conducta, pues no se aprecia una relación laboral fracturada, por el contrario, se otorgó incluso a la trabajadora una señal de confianza superior, al solicitarle a aquella la prestación de servicios personales en el mismo local en el cual se desempeñaba de entre muchos otros trabajadores y siempre en su calidad de jefatura.” Agregando razonadamente en atención a lo antes mencionado, que “la falta de probidad, carece de motivo plausible, en atención al perdón de la causal y los fundamentos que se han otorgado para el mismo.”

Sexto: Que en atención a lo indicado en la motivación anterior y advirtiendo esta Corte, que no existen argumentos contradictorios, sino que se observa que la Juez de la instancia desarrolla un razonamiento que se apoya en los medios de prueba valorados durante el juicio oral, se acredita el hecho contenido en la carta de despido, pero conjuntamente con aquello la falta de gravedad contenida en la misma, así también la prueba permite sustentar el perdón de la causal, en atención al tiempo transcurrido entre el hecho y el despido, e incluso la señal de confianza superior, todos motivos suficientes por los cuales esta causal debe ser desestimada.

Séptimo: Que, en relación a la segunda de las causales interpuestas en el recurso de nulidad de manera subsidiaria, esto es, la



prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin alterar estos últimos y en este caso la alegación se circunscribe al perdón de la causal, lo que a juicio de esta Corte en virtud a lo indicado en el considerando quinto de la presente sentencia, sin perjuicio que se encuentra indubitado por la jueza de la instancia en el ya referido considerando undécimo párrafo final del fallo recurrido que *“La demandada alega que a causa de la pandemia y sus complicaciones, no pudo dar término con anterioridad a la relación laboral, no obstante aquello, conforme a la prueba solicitada por la demandante consistente en oficios a la dirección del Trabajo y a AFC, entre el día 06 de febrero de 2020 al día 10 de junio de 2020, se llevaron a cabo más de 1000 despidos.”* Y agrega la jueza que *“solo revisando despidos desde el 06 de febrero hasta el día 31 de marzo de 2020, se advierten a lo menos 30 despidos por causales disciplinarias, además de muchos otras por la causal de necesidades de la empresa. De manera entre la prueba solicitada exhibir. Prueba que de manera objetiva no se condice de ninguna forma con las dificultades que invoca la demandada en su carta de despido para poner término a la relación laboral con anterioridad.”*, por lo anterior no se observa una errada calificación jurídica en los términos expuesto por la recurrente, sino más bien que ésta requiere una ponderación distinta de la prueba que le permita obtener una calificación jurídica diversa, cuestión que es del todo improcedente, ya que la causal impetrada, requiere mantener fijos los hechos que ha establecido la juez de base, por lo cual esta Corte, también desestima la causal subsidiaria de nulidad.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte demandada contra de la sentencia de veintinueve de abril de dos mil veintiuno, rectificada por resolución de siete de mayo del mismo año, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-1280-2020, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Redacción ministro (S) señor Sergio Guillermo Córdova Alarcón.



Regístrese y comuníquese.
Laboral-Cobranza N° 1610-2021.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por el Ministro señor Hernán Crisosto Greisse, e integrada además, por el Ministro (S) señor Sergio Córdova Alarcón. y la Fiscal Judicial señora Ana María Hernández Medina, quien no firma por ausencia.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Hernan Alejandro Crisosto G. y Ministro Suplente Sergio Guillermo Cordova A. Santiago, dieciséis de mayo de dos mil veintidós.

En Santiago, a dieciséis de mayo de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

