

Santiago, veintinueve de abril de dos mil veintiuno.

**□ VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**1º:** Que, comparece Janet del Pilar Castillo Gutiérrez, C.I. 9.318.248 – 0, con domicilio en José Joaquín Vallejos N° 1294 departamento 702 comuna de San Miguel, quien interpone demanda en contra de su ex empleador París Administradora Limitada RUT 96.673.670 - 5 representada legalmente por don Ricardo González Novoa cédula de identidad 14.292.860-4 ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Kennedy N° 9001 Piso 4° Las Condes.

Indica que comenzó a prestar servicios para la demandada el 8 de febrero de 1998 como supervisora de ventas en la sucursal de Ricardo Lyon en la comuna de Providencia, como supervisora de los departamentos de mujer con equipos a cargo. A continuación, se desempeña como gerente de ventas de dicho departamento por el período de 8 años aproximadamente. Posteriormente es trasladada a la sucursal de Parque Arauco en donde tenía a cargo las áreas Tecno electro hombre y deportes, posteriormente se le solicita cambiarse al área de hogar electro e infantil donde estuvo hasta el año 2014 aproximadamente obteniendo grandes logros de ventas y servicios liderando equipos comprometidos y motivados años que fueron de alta competencia y rendimiento, recibiendo premios como viajes al extranjero por su desempeño. En mayo del año 2014 tuvo un accidente laboral en la tienda, el que le provocó tres fracturas, dos de ellas con molestias para siempre, estuvo 10 días hospitalizada con fractura en pelvis derecha y acetábulo, con seis meses de licencia por la Mutua, cuatro meses sin poder caminar y dos meses con muletas. única licencia que tuvo durante sus 22 años que se desempeñó. De regreso de su licencia médica aproximadamente en el mes de agosto, le enviaron a la sucursal de plaza de Vespucio, lo que fue una imposición. Dicha tienda de Vespucio tenía muy mala reputación ningún trabajador quería ser destinado a la misma, no obstante, acepto sin inconveniente.

El año 2016 fue un año difícil, puesto que mientras su marido se encontraba en reposo luchando por su vida con un trasplante al corazón, su hijo estuvo 10 días hospitalizado y con dos entradas al quirófano. Producto de las lesiones ocasionadas principalmente en su rodilla y pierna a causa de un grave accidente de tránsito, estuvo todo el resto del año en terapia para volver a incorporarse. Carabineros siguió el curso de la investigación por el accidente, tomó declaración a su hijo Marco y después de unas semanas le llegó una citación de la Fiscalía de Las Condes instancia en la cual lleva la patente del vehículo que al parecer había provocado el accidente de su hijo para que ellos investigaran, esta información se la proporcionó el jefe de ventas de la tienda que se ofrece para ayudarla, enterándose obviamente todo el equipo de trabajo de lo sucedido, aquel se consiguió la patente del supuesto vehículo que había ocasionado el accidente de su hijo comentándole que tenía unos amigos detectives que tuvieran acceso a las grabaciones del



accidente en la costanera, dicha información se la entregó a la Fiscalía para que la investigarán. Nunca más la citaron, ni a ella ni a su hijo, todo quedó en Fiscalía sin tener noticias ni avances.

Los años 2018 y 2019 fueron de cambios dentro de la misma tienda según necesidades del área y equipos de trabajo reduciéndose la cantidad de gerentes de ventas, por lo que las áreas de responsabilidad fueron aumentando. En febrero del año 2019, recuerda que su jefa se le acercó afligida para contarle que le habían llamado de legales de Cencosud y que la llamarían para una reunión, la que fue citada por Alejandro Cisterna para el día jueves sin recordar fecha, le acompañó su marido e hija al Alto Las Condes dónde están las oficinas centrales de Cencosud. Refiere que en dicha reunión había 6 a 7 personas en una mesa ovalada en una oficina de trabajo totalmente cerrada en donde la saludan y preguntan si sabía por qué estaba ahí, respondiéndole que no. Tomó la palabra el líder de la reunión que estaba sentado en la punta principal y se presente diciendo que su nombre era Ricardo le dejó claro que era abogado, otra de las integrantes de la reunión le pregunta si tiene un hijo que se llama Marco Marín Castillo -a lo que responde que sí- luego le pregunta si su hijo tuvo un accidente y quedó realmente desarmada al tener que recordar por todo lo que sufrió. Uno de los abogados le increpa y le dice "usted tiene que acordarse de lo que pasó" le consultó a que se debía el interés del accidente de su hijo, suceso que había pasado hace cuatro años antes, a lo que responde muy enojado el abogado - hasta allí no entendía lo que estaba pasando- solo le indica que su hijo o ella habían presentado documentos que relacionan a Cencosud con una demanda. Extrañada le solicitó que fuera más preciso ya que había pasado tanto tiempo para acordarse de tantos detalles de un episodio que solo le trajo a su hijo dolor y secuelas, se le indicó "usted le pasó a su hijo un certificado de equifax para que adjuntara a la causa, cuénteme que pretendía"- ella le preguntó que cómo sabe que ella o su hijo presentaron dicho documento y qué relación tiene con dicho interrogatorio acosada por seis personas en una oficina cerrada, le señaló que la información fue entregada a la Fiscalía en conjunto con los datos que su hijo recordaba, que la información de la patente que había conseguido el entonces jefe de ventas de la tienda, información que se la entregó a la Fiscalía de Las Condes hace 4 años atrás. El abogado que lideraba la reunión -muy molesto- le dice "la persona a la cual ustedes acusaron ocasionar accidente, demandó a papito Cencosud".

No reconoció haber prestado su clave, no conoce a la persona de la referencia demandada, nunca tuvo contacto alguno ella o su hijo. Luego la liberan y la dejan salir, a la salida Alejandro Cisternas le recomienda no hablar de la reunión para no tener problemas en la tienda.

En la tienda todo siguió su curso hasta que llegó marzo con la pandemia con cuarentena en la comuna de Las Condes, su jefe en cuarentena, su colega de vacaciones y quedaron algunos jefes realizando turnos dado que la comuna de La Florida cerró. Luego el 10 de junio doña Inés Rojas le pide que la acompañe a la oficina de recursos humanos y proceden a su desvinculación. La causal



que se invocó fue la del artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo, falta de probidad en el desempeño de sus funciones y 160 N° 7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. A continuación, reproduce el contenido de la carta de despido y refiere que le hacen imputaciones que de hecho ocurrieron el año 2016 y en el mes de febrero del 2020. El hecho más cercano es de aproximadamente cuatro meses antes del despido, en una reunión en la cual se le trató como delincuente, en que fue interrogada y menospreciada en una sala en que se encontraba junto a abogados que la acusaron de los mismos hechos relatados en la carta. La causal de despido es extemporánea, claramente ha dañado seriamente su honra toda vez que se le acusa de falta de probidad lo que no ha ocurrido en este caso, además el despido es absolutamente extemporáneo ya que no puede decir que la carta no se había cursado con anterioridad debido a la contingencia nacional. Aquí se ha producido el perdón de la causal, toda vez que lo relevante es la oportunidad de que se consultó, se tomó conocimiento de los hechos en febrero del 2020, porque el Instituto al que hace referencia opera en el entendido que sabiendo el hecho el empleador reacciona en forma tardía y extemporánea. Despido verificado en junio del 2020, de lo que puede llegar a colegirse bajo determinadas condiciones que toleró la supuesta falta, de esta manera se verifican indicios de la vulneración alegada.

Se ha vulnerado la garantía constitucional del artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, provocando además un daño moral ante la injustificada y desproporcionada medida a su honra, daño moral que avalúa la suma de 25.000.000 de pesos. Solicita se acoja la denuncia de tutela laboral y se condene a la demandada al pago de una indemnización especial por dicha tutela equivalente a once remuneraciones o lo que se determine por el Tribunal, mes de aviso previo, años de servicio, recargo legal del 100% y una indemnización por el daño moral equivalente a 25.000.000 de pesos.

En subsidio demanda por el despido injustificado, solicitando tener por reproducidos los mismos fundamentos antes indicados reiterando la concurrencia del perdón de la causal respecto de las causales invocadas para el término de la relación laboral, solicitando idénticas indemnizaciones anteriores a excepción de la relativa por vulneración a las garantías fundamentales con costas de la causa.

**2º:** Comparece don Luis Felipe Rodríguez Robledo, abogado, en representación de Paris Administradora Limitada, en adelante también "Paris", quien controvierte cada uno de los hechos de la demanda, a excepción de aquellos que expresamente señala.

Señala que no es efectivo que la relación laboral que existió entre las partes haya iniciado el 9 de febrero de 2008. Según contrato de trabajo de fecha 1º de abril de 2008 la actora ingresó a prestar servicios con fecha 8 de febrero de 2008. No es efectiva la remuneración, se reconoce como



última remuneración la suma de \$2.541.937. Es efectivo que el último cargo que desempeñó la actora para Paris fue el de "Gerente de Ventas", y que lo desempeñaba en el local "Paris Vespucio".

Es efectivo que la actora fue despedida con fecha 10 de junio de 2020, y que se invocaron como causales de despido aquellas previstas en los artículos 160 N° 1 letra a) y 160 N° 7, ambos del Código del Trabajo.

La denuncia incurre en contradicciones, vaguedades, es imprecisa, e incluso pareciera ser que la actora no tiene claridad sobre quién debe responder por sus pretensiones. Sostiene el incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en que se funde. La imprecisión más grave que contiene la denuncia, es que no se tendría claro quién es el denunciado en esta causa si fue Paris, o la empresa que genéricamente denomina "Cencosud". Señala que tampoco se comprende por qué fue "desproporcionado" el despido. La denuncia tampoco precisa antecedentes tan relevantes como quién habría sido el que trató a la Sra. Castillo como "criminal" o "delincuente" en la reunión. De tal manera, que resulta evidente que la denuncia debiese ser rechazada por ininteligible, pues se sustenta únicamente en alegaciones genéricas, sin fechas precisas, las épocas que menciona se contradicen con otras, se recurre a convenientes negaciones y omisiones. Luego cuestiona algunos de los indicios que se mencionan para fundamentar la vulneración de garantías, tales como el desistimiento de la demanda. del Sr. Meza o la época de la comunicación del despido, los que no pueden ser considerados como tales.

Señala que el cargo que desempeñó en Paris hasta la época de su despido fue el de "Gerente de Ventas". Cargo cuyas responsabilidades estaban definidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad ("RIOHS"). Por otra parte, a la actora se le hizo entrega del "Código de Ética" que existe en la empresa, atendido que poseía funciones que suponen un alto grado de relevancia al interior de Paris, asistiendo incluso a una capacitación al respecto. En virtud de su cargo tenía la atribución de solicitar respecto de clientes informes a la empresa "Equifax". Incluso indica que ejercía esta atribución "diariamente".

Paris es una empresa ampliamente conocida que comercializa artículos para el hogar, vestimenta y otros. Sin embargo, y como es de público conocimiento, es que existen algunas alternativas de pago que suponen asumir ciertos riesgos para Paris, tales como el recibir títulos de crédito como cheques al día o a fecha. Si es que a lo anterior se adiciona la circunstancia de que este tipo de situaciones se generan con alta frecuencia –"diariamente" como reconoce la Sra. Castillo- es que debía establecerse un mecanismo que le permitiera a las autoridades de Paris existentes en cada local, decidir si es que podía o no asumirse el riesgo de recibir un determinado método de pago. El método establecido fue que se entregó a ciertos trabajadores, entre ellos la Sra.



Castillo, la facultad de solicitar informes comerciales y financieros de los potenciales clientes a la empresa Equifax, a fin de analizar la conducta comercial que dicho cliente poseía informada con anterioridad. En efecto, a través de esta atribución, la actora en su calidad de Gerente de Ventas podía evaluar el riesgo de acordar modalidades de pago diversas a las normales con ciertos clientes. Sin embargo, a través de su ejercicio, el informe en cuestión entrega también información sensible y confidencial de los clientes a quien lo solicita. Esta atribución posee una relevancia crítica por dos razones: La primera, porque supone decidir si es que Paris acepta a un cliente ciertos métodos de pago bajo el riesgo de incobrabilidad; y la segunda, y lo que no es menor, es que la información a la que se accede, al ser de un contenido privado, debe utilizarse exclusivamente para el fin comercial para la cual es requerida, y es por ello que Paris confió dicha prerrogativa únicamente en ciertos cargos, entre ellos el de la Sra. Castillo, ya que además de ser puestos de suma confianza, tenían obligaciones y deberes que les exigían resguardar y utilizar adecuadamente dicha información.

Debe señalarse que estos informes son solicitados a Equifax por la empresa autorizada para ello, que es Cencosud Retail S.A., y a través de ella, como se expuso, se accede a información privada y sensible de los terceros tales como su domicilio, estado civil, morosidades, bienes muebles como vehículos, entre otras. La información a la que se accede con motivo de la solicitud de estos informes, según lo dispuesto en la ley 19.628 sobre Protección de Datos Personales, puede ser calificada como datos personales de carácter económico, financiero o comercial según el artículo 2º letra f) de dicha ley, y también como datos sensibles, ya que se informan circunstancias íntimas o particulares tales como el estado civil de la persona consultada. Por otra parte, y entendiendo el legislador que se trata de acceder a información de carácter privado, exige que quien la solicite, por una parte, esgrima el motivo por el cual requiere dicha información y por otra, se establece como obligación la eliminación de los datos personales cuando haya finalizado el fundamento legal que motivó su solicitud. Por su parte, la ley 20.575 estableció "El principio de finalidad en el tratamiento de datos personales" señalando en su artículo 1º, "...La comunicación de esta clase de datos sólo podrá efectuarse al comercio establecido, para el proceso de crédito, y a las entidades que participen de la evaluación de riesgo comercial y para ese solo fin. En ningún caso se podrá exigir esta información en los procesos de selección personal, admisión pre-escolar, escolar o de educación superior, atención médica de urgencia o postulación a un cargo público". Finalmente, quien incumpla este deber legal y utilizare para fines diversos la información obtenida, quedará afecto a la responsabilidad de indemnizar los perjuicios causados a su titular según el Título V de la ley 19.628.

Paris estableció esta facultad para ciertos funcionarios, entre ellos la actora, pero con una serie de resguardos, quien podía solicitar estos informes debía estar previamente autorizado para tal efecto, y debía tener un usuario creado para requerir dicha información. En el caso de la actora su



usuario era "Jeannette Castillo G." Dicho usuario es de carácter personal e intransferible a otros trabajadores, por lo anteriormente expuesto. Para utilizar esta prerrogativa, este usuario poseía una clave única y personal de acceso. Lo anterior tiene por finalidad resguardar que sólo personas autorizadas puedan requerir tan delicada información. De más está señalar que las claves de acceso son intransferibles, incomunicables, y el titular de dichas claves se hace responsable del mal uso de su clave personal.

Señala que es de público conocimiento que Paris es parte del grupo "Cencosud" y es por ello que posee ciertos vínculos societarios con algunas de sus sociedades. Aquello justifica, por ejemplo, que la facultad de requerir informes a Equifax se realice a través de Cencosud Retail S.A. Pues bien, ocurre que con fecha 28 de enero de 2020 la empresa Cencosud Retail S.A. fue notificada de una demanda civil de responsabilidad extracontractual en su contra. Dicha demanda poseía asignado el ROL: C-90-2020 y estaba siendo substanciada ante el 4º Juzgado Civil de Santiago. En dicha demanda, Cristián Meza Landaeta exigía una indemnización de perjuicios por haber infringido supuestamente Cencosud Retail diversas disposiciones de la ley Nº 19.628 sobre protección de la vida privada, y también de la ley Nº 20.575 que establece el principio de finalidad en el tratamiento de datos personales. Su acción se fundamentó en que Cencosud Retail el día 16 de junio del año 2016 a las 19:26 horas, habría solicitado un Informe DICOM Platinum a Equifax respecto del Sr. Meza, aduciendo como motivo la evaluación de riesgo comercial y/o procesos de crédito. Sin embargo, dicho informe no habría sido utilizado para dicho fin toda vez que fue acompañado por un tercero en una investigación penal en la que no están involucradas Paris ni Cencosud Retail. La investigación penal corresponde a la Fiscalía de Las Condes, RUC Nº16000479328 – 9, por cuasidelito de lesiones graves, el Sr. Meza figura como denunciado y el tercero que acompañó a la investigación el informe DICOM Platinum solicitado por Cencosud Retail S.A. fue don Marco Antonio Marín Castillo, quien es hijo de la actora.

Conforme a la demanda en causa civil, fue la Sra. Castillo quien concurrió a la Fiscalía de Las Condes a realizar la denuncia, e indicó expresamente los datos del Sr. Meza, si bien, como se acompañó solo la primera hoja de tal documento, no figura quién fue quien lo solicitó, se acompañó otro documento denominado "Informe Ley 20.575" emanado también de la empresa Equifax, y en él le indica al Sr. Meza quiénes han solicitado su información comercial y financiera. Si se revisa el documento, en él se aprecia que en la fecha que fue solicitado el informe, esto es, 16 de junio de 2016, figura Cencosud Retail solicitando la información del Sr. Meza en dos ocasiones. Por otro lado, Cencosud Retail constató que no poseía ningún tipo de relación comercial o financiera con el Sr. Meza, por lo que la demanda presentaba hechos sumamente inusuales e irregulares. A medida que se lee el libelo, el Sr. Meza relata los innumerables acosos que sufrió a causa de la divulgación del informe. En efecto, se indica que tanto él como su familia sufrieron a causa de la publicación del



informe, en el cual, entre otras cosas, figura su número telefónico, innumerables llamados telefónicos indicando que el Sr. Meza fue responsable de un accidente automovilístico y que no cesarían en los llamados hasta obtener una compensación monetaria. Entonces, la demandante planteó un escenario grave para Cencosud y Paris. Se trató de una demanda sorpresiva, y que debió ser analizada con la seriedad que merece, atendido que estaba en juego, no solo una cuantiosa indemnización, sino que la reputación de Paris y la manera en que cuida a sus clientes y sus antecedentes. Atendido lo expuesto, es que personal de Cencosud Retail solicitó a Equifax que respondieran qué usuario fue el que requirió a nombre de Cencosud Retail la información del Sr. Meza, y con fecha 3 de febrero de 2020 Equifax respondió la consulta individualizando al usuario de la actora "Jeannette Castillo G.", y procedió a indicar que su usuario contaba con facultades para acceder a "Informe y Cheques (Acceso a Base de Datos)". Indicó también que la actora ostentó dichas facultades hasta el 16 de agosto de 2018.

Atendido los hechos expuestos en la demanda, los documentos acompañados a la misma y sobre todo la respuesta entregada por Equifax, es que se decidió consultar a la Sra. Castillo por qué figuraba su usuario solicitando la información del Sr. Meza -pudo tratarse de una válida solicitud de información de análisis comercial o financiero- y sobre todo cómo es que este documento, solicitado por el usuario de la Sra. Castillo, llegó a manos de su hijo para que lo presentara en una investigación penal. Es por ello que se solicitó al Jefe de Relaciones Laborales de Paris, Sr. Alejandro Cisternas, que concertara una reunión. La reunión tuvo lugar con fecha 6 de febrero de 2020 y tuvo lugar en dependencias de Cencosud Retail ubicadas en mall Alto Las Condes. Esta reunión tuvo lugar alrededor del mediodía, en una oficina de Cencosud Retail. Esta sala es comúnmente usada por trabajadores para sostener reuniones de trabajo, posee ventanas, y fue realizada en día hábil. Por lo anterior, el contexto estuvo lejos de ser un "interrogatorio" como pretende hacer creer la actora. En dicha reunión participó el Sr. Ricardo González Novoa, Subgerente de Asuntos Legales de Cencosud, el Sr. Alejandro Cisternas, así como los abogados del juicio civil, quienes asistieron a fin de obtener información para acompañar al juicio civil ya aludido. El Sr. Ricardo González le comenta a la Sra. Castillo que se ha presentado una demanda en contra de Cencosud Retail, y se le indicó a la actora que esta fue presentada por el Sr. Meza, y junto con relatarle los aspectos ya reseñados de manera previa. Por otra parte, el Sr. Ricardo González le pidió a la actora su colaboración, a fin de conocer antecedentes para efectos de enfocar la defensa de alguna manera que sea favorable a los intereses de Cencosud Retail. La actora se desentendió totalmente de lo comentado por el Sr. González y dio una respuesta negativa. No sabía absolutamente nada. Frente a dicha respuesta, se le indicó que en dicha demanda se hacía referencia a una investigación penal que fue promovida por la Sra. Castillo por un accidente en que se vio involucrado su hijo, y se le indicó que el fundamento de esta demanda fue un informe Equifax que fue solicitado a través de su usuario único e intransferible. Ante esta información la Sra. Castillo respondió -sin ningún tipo de malestar o desazón,



contrariamente a lo que narra ahora el libelo- que su hijo efectivamente sufrió un accidente automovilístico que derivó en una investigación penal, sin embargo, desconocía esta demanda que el Sr. Meza – a quien afirmó no conocer- presentó en contra de Cencosud Retail. El Sr. Alejandro Cisternas le consulta indicándole cómo es que su hijo, obtuvo un documento que fue obtenido a través de su usuario personal, intransferible y que para utilizarlo se requiere de una clave privada para su acceso. Y aquí es donde la Sra. Castillo, sin darle mayor importancia a lo que se estaba discutiendo o sin recaer en la importancia que la solicitud de estos certificados posee para Paris, respondió que pudo haber sido cualquier trabajador de Paris Vespucio, local en que trabajaba la actora, ya que ella compartió su usuario y su clave personal con otros trabajadores del local, de lo que ahora se deduce- , se le consultó, si es que tenía algún otro antecedente que aportar para dilucidar esta situación, o bien, que pudiese apoyar la postura de Cencosud Retail en la demanda entablada en su contra. La respuesta de la Sra. Castillo, lejos de ser tajantemente negativa, se mostró colaborativa, indicando que revisaría con su hijo si es que disponían de mayores antecedentes que permitieran dilucidar esta incómoda situación en la que se vio enfrentada Cencosud Retail. Nadie "liberó" a la Sra. Castillo, nunca estuvo obligada a asistir a la reunión, todo le fue consultado con el debido respeto que se merece, y nunca fue acusada de ninguna situación.

La actora nunca más dio noticia o se comunicó con alguno de los asistentes en dicha reunión, cuestión que finalmente nunca ocurrió. Por otra parte, y lejos de mantener un estado de inactividad como asume la actora, mientras se esperaba la colaboración prometida por la Sra. Castillo, Paris investigó a través del Sr. Alejandro Cisternas si es que el Sr. Meza fue cliente en Paris Vespucio. Esta gestión supuso una coordinación, en tiempos de pandemia, con el área de operaciones de la empresa. La respuesta recibida, es que en el local en que trabajó la actora, el Sr. Meza nunca había realizado alguna compra o solicitado algún tipo de servicio a Paris ni tampoco a Cencosud Retail.

Posteriormente, comenzó a desarrollarse la pandemia que actualmente afecta al país y que afectó de manera seria y considerable a Paris y al grupo Cencosud del cual forma parte. Es de público conocimiento que Paris estuvo acogida a las disposiciones de la ley 21.227 pero que, posteriormente, tuvo que desistir de dicha postura por decisiones adoptadas de manera corporativa. Las oficinas corporativas fueron objeto de cuarentenas, algunos funcionarios aún se encuentran afectados a algún tipo de acto de autoridad, muchos locales entre ellos el que estaba prestando servicios la actora tuvo que paralizar gran parte de su funcionamiento. Esto la actora lo sabe, sin ir más lejos, entre los documentos acompañados a su libelo figura la Sra. Castillo en un permiso colectivo. Nunca se toleró la falta, gravísima por lo demás, que la Sra. Castillo de manera libre y espontánea confesó en esa reunión.

Cabe hacer presente que las oficinas en materia de remuneraciones, finiquitos y cartas de despido se encuentran ubicadas en el Mall Florida Center. Este recinto, así como la comuna de La





Florida en general ha sido totalmente afectada por los constantes actos de autoridad dictados en el contexto actual. Esto dificultó seriamente la generación del término del contrato de trabajo de la Sra. Castillo, considerando también que el teletrabajo, si bien mantuvo la operación, ello no ocurrió respecto de los términos de contrato ya que se requieren ciertas gestiones presenciales. En consecuencia, no se vislumbra cuál “perdón” de la causal alude la Sra. Castillo. En parte ella provocó esta demora al nunca entregar antecedentes que se comprometió a entregar, y asimismo los hechos imprevistos e irresistibles de los cuales fue objeto Paris y que le continúan afectando.

Es por lo expuesto que se procedió a despedir a la Sra. Castillo no porque tuviese alguna responsabilidad en la demanda -no se le puede atribuir algo que no se acreditó sino más bien por el incumplimiento laboral que ella confesó, el cual es grave, y que provocó la presentación de una demanda millonaria en contra de Cencosud Retail.

Refiere que resulta inconsistente invocar como indicio de una tutela laboral, un hecho ocurrido hace cuatro meses, y luego el perdón de la causal, tampoco puede constituir una vulneración la causal imputada a la trabajadora. Su representada en ningún caso publicó los hechos del despido, tampoco se comentó a los compañeros de trabajo esta decisión y menos aún se hicieron publicaciones a fin de que la “sociedad entera” tome conocimiento de los fundamentos de la desvinculación.

En cuanto a la acción subsidiaria de despido injustificado. En razón de fundarse en idénticos hechos, por razones de economía procesal, se da por reproducido todo lo expuesto. Por otra parte y en relación al supuesto “perdón de la causal” que alude la actora, en este caso la Sra. Castillo, si algo no controvierte en su libelo, es que ostentaba un cargo relevante y de plena confianza. Tampoco controvierte que en su contrato de trabajo establecieron obligaciones en las que la actora debía cautelar la información a la que se acceda con motivo a su contrato de trabajo. Tampoco contravirtió que recibió el RIOHS y que en dicho instrumento se estableció que la actora era responsable por el mal uso de sus herramientas de trabajo. En otros términos, se trataba de una funcionaria de confianza y aquello no lo contravirtió. La conducta descrita en la carta de despido es evidentemente reprochable, censurable, y por supuesto motivo suficiente para terminar una relación laboral. Dicha situación, al ser constatada respecto de una trabajadora de confianza, que ejercía un cargo gerencial, que poseía una antigüedad considerable y sobre todo, que mostró en la reunión una total desatención y desapego a su deber de confidencialidad y protección de la información que se obtiene a través de los certificados Equifax, al generar una demanda millonaria en contra de Cencosud Retail, es que se produce evidentemente un quiebre total e inevitable en la confianza hacia la actora. Hechos como el expuesto hacen imposible continuar la relación laboral en razón de haberse quebrantado absolutamente el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo.



Cita las cláusulas undécimas de su contrato de trabajo como incumplidas. Y las siguientes disposiciones del RIOHS, artículos 68 N° 15, 83, 215, 223, obligaciones que fueron invocadas en la carta de despido. Claramente los incumplimientos en que incurrió la Sra. Castillo fueron graves y ameritan su desvinculación.

Relativo al perdón de la causal, refiere que en nuestra legislación no existe un plazo que se le imponga al empleador para adoptar ciertas decisiones que se encuentran dentro de sus atribuciones, como por ejemplo, el proceder a despidos de trabajadores. Sin embargo, se ha entendido por doctrina y jurisprudencia que estas decisiones, en aras de la seguridad jurídica, deben ser adoptadas en un plazo razonable. En primer lugar, en cuanto a la imputación de hechos del año 2016. Lo relevante no es la época en que ocurrieron los hechos, sino más bien lo importante para analizar si es que existe o no un “perdón” de la causal, es en qué momento tomó conocimiento de los hechos que ameritan una sanción disciplinaria. Si bien, como se narró de forma previa, el contexto actual ralentizó todos los procesos internos, y la actora reconoció haber compartido sus claves y usuario con terceros, Paris decidió investigar una tercera arista a fin de lograr pleno convencimiento. Se procedió a descartar que el Sr. Meza haya sido cliente en la tienda Paris Vespucio, que se haya solicitado dicho documento efectivamente para fines comerciales, y que, sin embargo, dicho documento haya llegado a manos equivocadas y que haya generado la demanda civil ya descrita.

Esta labor fue encargada terminada la reunión al Sr. Alejandro Cisternas, Jefe de Relaciones Laborales de Paris, y supuso una coordinación, en tiempos de pandemia, con el área de operaciones de la empresa. La respuesta recibida, es que en el local en que trabajó la actora, el Sr. Meza nunca había realizado alguna compra o solicitado algún tipo de servicio a Paris ni tampoco a Cencosud Retail. De tal manera que la obtención del certificado en cuestión se hizo con el único afán de presentarla en la investigación penal que involucraba al hijo de la actora. Este hallazgo agravó sin duda la negligencia de la Sra. Castillo, ya que el haber compartido su usuario y clave derivó en que alguien, derechamente, utilizara el nombre de Cencosud Retail para obtener un certificado en favor de su hijo y presentara esto en una investigación penal. En ningún momento se “perdonó” el actuar de la Sra. Castillo, y cuesta creer dónde se toleraría tal irresponsabilidad.

Respecto del daño moral, no existe certidumbre del supuesto perjuicio por lo que solicita el rechazo de este concepto.

Solicita el rechazo de la demanda con expresa condena en costas.

**3º:** Se llevó a efecto la audiencia preparatoria que dispone el procedimiento., instancia en la cual se efectuó el llamado a conciliación, el que resultó infructuoso.

En el desarrollo de esta audiencia la demandada celebró una convención probatoria en



relación a la fecha de inicio de la relación laboral, luego se establecieron como hechos pacíficos: 1) Existencia relación laboral entre las partes, con fecha de inicio el 08 de febrero de 1998 y de término el 10 de junio de 2020, desempeñando la demandante a esa fecha la función de Gerente de Ventas en el local Paris Vespucio. 2) Que el término de los servicios fue por despido de la demandada, quien invocó las causales del artículo 160 N° 1 letra a) y la del N° 7, del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad en el desempeño de sus funciones e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, cumpliéndose las formalidades legales al efecto.

Se establecieron como hechos controvertidos: 1) Remuneración pactada y percibida por la demandante. 2) Efectividad de haber acaecido los hechos que se invocan en la respectiva comunicación de término de los servicios. 3) Efectividad que la denunciada desplegó conductas y/o adoptó medidas que afectaron la honra y vida privada de la demandante, con ocasión o a causa del despido. Pormenores y circunstancias de tales hechos. 4) Obligaciones y atribuciones que correspondían a la demandante en el desempeño de sus funciones, en especial respecto a los hechos señalados en la carta de despido. 5) Naturaleza, característica y monto de los daños sufridos por la demandante a raíz de la conducta vulneratoria que alega habría incurrido la demandada con ocasión de su despido.

**4º:** Que, se llevó a efecto la audiencia de juicio, instancia en la cual las partes procedieron a incorporar los medios de prueba ofrecidos en audiencia preparatoria, consistentes en:

Prueba denunciante:

Documental:

- 1) Copia de finiquito suscrito con fecha 02 de julio de 2020.
- 2) Carta de despido.
- 3) Notificación, contestación y desistimiento del juicio Rol C-90-2020 del 4º Juzgado Civil de Santiago.
- 4) Certificado de permiso Plan Covid-19.
- 5) Actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2017.
- 6) Liquidaciones de remuneraciones de marzo de 2019, octubre de 2018, noviembre de 2018, diciembre de 2018, enero de 2019, febrero de 2019.
- 7) Certificado de cotizaciones previsionales de 04 de junio de 2020.

Confesional:



Declaración de Jeanette Alejandra Rojas Gonzalez.

Testimonial:

- 1) Declaración de don Patricio Andrés Canihuante Lagunas, Rut. 14.314.104-7.
- 2) Declaración de don Francisco Andrés Marin Aguilar, Rut.15.336.236-K.
- 3) Declaración de don Buddy Alem Bustamante Urbina, Rut. 13.203.370-6

Oficio:

- 1) Dirección de Trabajo.
- 2) AFC.

Exhibición de documentos:

1) Que exhiba el documento por el cual acogió a los trabajadores a la ley de protección al empleo, especialmente, el documento por el cual comunica a la AFC correspondiente a la suspensión por acto de autoridad y/o el pacto de suspensión conforme a la ley 21.227.- en especial el de don Álvaro Figari Versin.

2) Cartas de despido entre el día 06 de febrero de 2020 al 10 de junio de 2020.

3) Libro de remuneraciones de los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2020.

Prueba demandada:

Documental:

1) Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 1º de abril de 2008.

2) Contrato de trabajo de fecha 1º de julio de 2016.

3) Comprobante de entrega de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad firmado por la actora.

4) Anexo de contrato de trabajo de fecha 1º de noviembre de 2017.

5) Comprobante de entrega de Código de Ética con fecha 16 de febrero de 2018.

6) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Paris.



7) Copia simple de Informe Dicom Platinum, página 1 de 4, de fecha 16 de junio de 2016 a las 19:26 hrs. Solicitado respecto de RUT: 13.483.491-9.

8) Carta de despido de la Sra. Jeannette Castillo de fecha 10 de junio de 2020.

9) Comprobante de envío de carta de despido por correo certificado al domicilio de la actora con fecha 10 de junio de 2020.

10) Documento denominado "Mi Informe Platinum 360 Personas emitido por Equifax Chile obtenida de sitio web <https://soluciones.equifax.cl/personas/mi-informe-platinum-360/>

11) Informe Ley 20.575 emitido por la empresa Equifax con fecha 18 de abril de 2017.

12) Dos correos electrónicos denominados REVISION PERFILES USUARIO SS 481402-2453246200 - 81201000k EQUIFAX, ambos de fechas 3 de febrero de 2020, intercambiados entre Nayalit Solano, : nayalit.solano@equifax.com ; Ignacio Aranguiz Valenzuela, y Ricardo González Novoa.

13) Demanda de indemnización de perjuicios presentada por Cristián Meza Landaeta en causa ROL: C-90-2020 seguido ante el 4° Juzgado Civil de Santiago.

14) Estampado receptorial de fecha 28 de enero de 2020 en que se notifica demanda C-90-2020 a Cencosud Retail.

15) Documento denominado "Declaración Víctima" de Marco Antonio Marín Castillo de fecha 24 de abril de 2017.

16) Documento denominado "Declaración Voluntaria de la Víctima" de fecha 19 de junio de 2016.

17) Decisión de archivo provisional de fecha 7 de agosto de 2017 realizada por Andrés Jaime Iturra Herrera, Fiscal Adjunto de la Fiscalía de Las Condes en investigación RUC N°16000479328 – 9 seguida contra Cristián Meza Landaeta.

18) Certificado de nacimiento de Marco Antonio Marín Castillo emitido con fecha 4 de septiembre de 2020.

19) Comunicado de prensa de la empresa Cencosud S.A. de fecha 7 de mayo de 2020.

20) Reportaje de prensa de Diario El Mostrador de fecha 8 de mayo de 2020 titulado: Trabajadores de Paris tras decisión de Cencosud: "Queremos que la empresa sea transparente con nosotros".



Testimonial:

1) Declaración de don Rodrigo Trucco Fuenzalida, RUT: 17.401.709-3.

2) Declaración de don Ricardo González Novoa, RUT: 14.292.860-4.

4) Declaración de don Alejandro Cisterna Cañete, RUT: 9.033.241-4.

Oficio:

1) Fiscalía de Las Condes.

2) Cencosud Retail S.A.

**5°: En cuanto a la denuncia de vulneración de garantías fundamentales.** Como primera cuestión la demandada menciona que la denuncia no puede prosperar, dado el incumplimiento a lo establecido en el artículo 446 del Código del Trabajo. Menciona que no existe claridad acerca de quien debe responder por las pretensiones de la demandante. Este argumento ha de ser rechazado, pues existe claridad para este Tribunal que la demandada es París Administradora Limitada, como es debidamente individualizado en la demanda, y con quien la actora celebra contrato de trabajo. Es efectivo que "Cencosud" aparece mencionada en algunas de las alegaciones de la demandante, pero es la propia demandada en su carta de despido, y conforme a la prueba rendida por aquella, quien no solo cita, sino que además actúa en resguardo de los intereses de la empresa Cencosud. Así se le imputa a la denunciante el haber facilitado a terceros su claves personales e intransferibles para acceder al informe Equifax a la que se encuentra autorizada la empresa "Cencosud Retail S.A". Cita como fundamento de la gravedad y perjuicios de esa acción, la demanda de que fue objeto Cencosud Retail S.A, la demandada reconoce haber citado a una reunión a la actora en el mes de febrero en las dependencias de Cencosud, por lo que parece evidentemente contradictorio por aquella, el citar una supuesta confusión por la actora, cuando es aquella quien debe justificar por que París Administradora limitada y Cencosud deben ser estimadas como una misma empresa, para los fines que aquella pretende. Luego, y las siguientes alegaciones no dicen relación con la falta de exposición clara que se alega, trata más bien de cuestiones de fondo, en orden a calificar si aquellos hechos que se mencionan como indicios de vulneración de garantías fundamentales pueden ser calificados de tales, por lo que se habrá de rechazar esta alegación.

**6°:** La denuncia de vulneración de garantías fundamentales que invoca la demandada, dice relación con la infracción a lo dispuesto en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la Republica, esto es vulneración al respeto y protección a la honra, para cuyos efectos la denunciante requiere probar con "indicios suficientes" su verificación, los que de establecerse trasladan la carga



probatoria en la denunciada.

En juicio, con la propia carta de despido y la declaración de testigos de la denunciada quedó establecido que con fecha 06 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 Marilyn Coronel. Los dos últimos abogados externos, uno encargados de asuntos civiles y el otro encargado de asuntos laborales, a diferencia de lo indicado por la demandada en su contestación – quien indico dos abogados encargados de asuntos civiles, relacionados con la causa civil respectiva-. Esto último acreditado con la declaración de propio Sr. Trucco.

De acuerdo a lo relatado por los testigos, esta reunión tenía 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. Ante dicha demanda, se logro 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.

Si bien llama la atención la circunstancia que se haya citado a la actora para requerir una explicación en presencia de cuatro personas, tres de ellos abogados, dos de ellos externos,, reunión a la que la actora se presenta sola, sin tener conocimiento del motivo de la reunión, lo que conforme a las máximas de la experiencia constituye una acción intimidante para una persona media. Esta sola circunstancia no alcanza en concepto de esta magistratura el estándar de "indicios suficientes", pues no hay antecedentes para concluir que el desarrollo de la reunión se haya llevado a cabo en término ofensivos o ignominiosos a efectos de configurar la vulneración a la garantía del artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la Republica, que es la única invocada por la denunciante. Los dichos de los integrantes de la reunión mencionados por la actora en su demanda no fueron establecidos. Conocida es la circunstancia de la dificultad probatoria que podría existir a tales efectos para la actora, pero siempre queda a cargo de la denunciante el estándar mínimo de exigencia de indicios suficientes, y durante el desarrollo del juicio tres de las personas que estuvieron presentes en la reunión declaran como testigos, mencionando que el motivo fundamental de aquella reunión era requerir una explicación y mayores antecedentes en relación a los hechos de la demanda civil.

Luego, y en la demanda se mencionan como indicios, la propia carta de despido, la causal invocada de falta de probidad, la fecha en que se comunica tal despido, la fecha en que fue



notificada la demanda civil a la empresa Cencosud, la contestación efectuada por esta última en la causa civil y el desistimiento presentado.

A nuestro juicio tales antecedentes no pueden ser considerados como indicios de vulneración de garantías fundamentales a la honra. En relación a la carta de despido y la causal invocada, es efectivo que aquella cita la causal del artículo 160 N° 1 a) esto es la falta de probidad, no obstante, la carta cuenta con una descripción fáctica abundante, cuyos hechos deberán ser probados en esta instancia, pero en donde la calificación invocada no se erige como antojadiza o arbitraria. Luego, se deberá ponderar si aquellos hechos son efectivos y si permiten dar lugar a las causales invocadas, en cuyo evento de no establecer tales hechos, la sanción esta dada por la propia ley, que establece un recargo legal tarifado, de acuerdo precisamente a la gravedad de la causal que se invoca. De manera que lo ofensivo que pueda significar la causal que se invoca para la denunciante, está dentro de los márgenes previstos por el legislador al establecer esta causal, y la sanción para el evento de no ser probada.

Antecedentes tales como la fecha de notificación de la demanda civil, el contenido de la contestación en dicha causa, el desistimiento, y la fecha en que se comunica el despido, no pueden ser considerados como antecedentes de una vulneración a la honra, pues nada se advierte en dichos documentos en tal sentido, solo permiten concluir que a la época de llevarse a cabo la reunión en el mes de febrero de 2020 por la denunciada, esta ya había contestado la demanda civil, de manera que queda de manifiesto que aquella reunión más que recabar antecedentes buscaba una explicación a lo hasta allí constatado, no obstante estos antecedentes no resultan relevantes para configurar indicios de una vulneración a la honra, carecen de un contenido ofensivo, ni siquiera citan a la demandante, y el despido más que caprichoso, es extemporáneo, de manera de permitir fundamentar tales antecedentes a propósito del perdón de la causal, como se habrá de analizar más adelante.

Antecedentes por los cuales se habrá de rechazar la denuncia de tutela laboral.

**7°: Relativo a la demanda subsidiaria de despido injustificado.** La carta de fecha 10 de junio de 2020, señala en cuanto a los hechos lo siguiente:

(sic) *“En virtud de su cargo de “Gerente de Ventas”, Ud. poseía diversas facultades que suponen un alto grado de confianza, entre las que se encuentra el solicitar respecto de terceros informes de situación financiera, comercial y económica a través de la empresa “Equifax”. Se trata de una prerrogativa excepcional, que requiere de un usuario personal e intransferible para su ejercicio, y estos informes eran solicitados por la empresa autorizada para ello que es Cencosud Retail S.A. A través de ella se accede a información privada y sensible de terceros tales como su domicilio, estado civil, morosidades, bienes muebles como vehículos, entre otros, y su finalidad era evaluar el*





riesgo de acceder a créditos u otras operaciones comerciales respecto de una persona en particular. Ud. ostentó esta prerrogativa hasta el 16 de agosto de 2018.

El motivo de esta misiva es que nos enteramos que Ud. se extralimitó en el uso de esta facultad al compartir su usuario y clave de acceso para obtener dichos certificados, incurriendo por tanto en las causales de despido ya invocadas.

En efecto, con fecha 28 de enero de 2020, Cencosud Retail S.A. fue notificada de una demanda judicial presentada en su contra por el Sr. Cristian Meza Landaeta, en adelante "Sr. Meza". Dicha demanda corresponde al juicio civil ROL: C-90-2020 seguido ante el 4° Juzgado Civil de Santiago.

En dicho litigio el demandante exigía una indemnización de perjuicios por haber infringido Cencosud Retail S.A. diversas disposiciones de la ley N° 19.628 sobre protección de la vida privada, y también de la ley N° 20.575 que establece el principio de finalidad en el tratamiento de datos personales. Su acción se fundamentó en que Cencosud Retail S.A., el día 16 de junio del año 2016 a las 19:26 horas, habría solicitado un Informe DICOM Platinum a Equifax respecto del Sr. Meza, aduciendo como motivo la evaluación de riesgo comercial y/o procesos de crédito. Sin embargo, dicho informe no habría sido utilizado para dicho fin toda vez que fue acompañado por un tercero en una investigación penal en la que no están involucradas Paris ni Cencosud Retail S.A.

La investigación penal corresponde a la Fiscalía de Las Condes, RUC N° 16000479328 - 9, por cuasidelito de lesiones graves, el Sr. Meza figura como denunciado y el tercero que acompañó a la investigación el informe DICOM Platinum solicitado por Cencosud Retail S.A. fue don Marco Antonio Marín Castillo, quien es su hijo.

Hasta allí, comprenderá que ni Paris ni Cencosud Retail S.A. podían entender cómo es que un documento solicitado por la última de ellas pudo llegar a manos de un tercero y que incluso se utilizó como prueba en una investigación de índole penal. Sin embargo, la demanda da luces de cómo ocurrió.

La demanda indica que la investigación penal se inició por una denuncia presentada por Ud. misma en la Fiscalía de Las Condes, la que habría realizado con fecha 18 de mayo de 2016. Al juicio civil ya individualizado se acompañaron declaraciones de su hijo en las que indicaba que fue Ud. quien le proporcionó datos de la persona denunciada -El Sr. Meza- tales como la patente de su vehículo, para así dar continuidad a su denuncia penal.

Atendido lo irregular de la situación, es que se estimó necesario consultar a Equifax, que es la empresa que emite dichos certificados, qué usuario fue el que solicitó el documento a nombre de Cencosud Retail S.A. Con fecha 3 de febrero de 2020 Equifax respondió la consulta individualizando a



su usuario "Jeannette Castillo G.", e indicando que su usuario contaba con facultades para acceder a "Informe y Cheques (Acceso a Base de Datos)". Indicó también que Ud. ostentó dichas facultades hasta el 16 de agosto de 2018, es decir, que a la fecha del documento individualizado en el numeral anterior Ud. pudo solicitar el informe. Esta situación derivó en que se le citara a una reunión a fin de que pudiese explicar esta situación, esto es, la existencia del juicio y por qué un documento solicitado por su usuario llegó a manos de un tercero, su hijo.

La reunión con Ud. a fin de que entregara su versión de lo ocurrido tuvo lugar con fecha 6 de febrero de 2020, y a la que asistió el Subgerente de Asuntos Legales Sr. Ricardo González Novoa, el Jefe de Relaciones Laborales Sr. Alejandro Cisternas, entre otros. En dicha oportunidad se le comunicó que existía una demanda en contra de Cencosud Retail S.A., y que su nombre figuraba en dicho juicio. Frente a la consulta sobre si había Ud. solicitado un informe de Equifax para colaborar en la denuncia penal que involucraba a su hijo, Ud. señaló desconocer cómo es que su hijo obtuvo tal certificado.

A continuación, y consultada sobre la razón por la que dicho documento, el cual Ud. aseguró desconocer cómo es que llegó a manos de su hijo, fue obtenido a través de su usuario personal y que requiere de una clave para su acceso, Ud. respondió que pudo ser otra persona quien lo haya solicitado a través de su usuario va que le compartió a otros trabajadores su clave personal e intransferible para requerir esta información sensible y confidencial.

Finalmente, en la reunión se le indicó que si recordaba o tuviere cualquier otro antecedente que permita aclarar cómo es que su hijo recibió dicho documento, lo entregara o lo comunicara, sin embargo, aquello nunca ocurrió.

Como puede apreciar, en resumidas cuentas, Ud. compartió su clave personal e intransferible con terceros. lo cual provocó que se solicitase un informe respecto del Sr. Meza sin justificación para ser presentado en una investigación penal en la que se encuentra involucrado su hijo. Tal circunstancia significó que la persona afectada interpusiese una demanda indemnizatoria en contra de Cencosud Retail S.A. por la suma de \$226.857.324.- al haberse vulnerado el tratamiento de sus datos personales en conformidad a la normativa vigente. Por otra parte, este reconocimiento constituye una abierta contravención a las obligaciones que Ud. en virtud de su cargo se comprometió a respetar, especialmente aquella norma que la responsabiliza a Ud. por el mal uso que se haga de los activos que le entregó su empleador, entre ellos su usuario y clave para acceder a estos documentos.

Todo lo expuesto constituye a todas luces una falta de probidad en el ejercicio de sus funciones y un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, lo que hace procedente, por tanto, su desvinculación.



En efecto, en cuanto a la causal de falta de probidad en el ejercicio de sus funciones, según le fuere expuesto previamente, Ud. poseía responsabilidades de una entidad considerable en cuanto al manejo de la información a la que tiene acceso. Certificados como el que se ha mencionado en esta misiva permiten acceder a información como el nombre completo y cédula de identidad de una persona, sus morosidades, deudas financieras, sus bienes muebles e inmuebles, antecedentes laborales, números de teléfono, así como su estado civil y el nombre de su cónyuge si lo posee. Se trata a todas luces de información sensible y, por consiguiente, Ud. tenía un deber de utilizar la prerrogativa con responsabilidad.

Pues bien, los hechos expuestos en esta misiva demuestran que Ud. compartía su clave con otros trabajadores para acceder a este tipo de información sensible, lo cual sin ir más lejos reconoció en una reunión, y lo cual provocó que se utilizara su usuario para requerir un informe de un tercero para ser utilizado en una investigación penal. Comprenderá que no es posible perseverar en la relación laboral si es que Ud. reconoció que incumple deliberadamente el deber de cautelar la confidencialidad de la información de clientes o potenciales clientes al compartir su clave para requerir estos informes con terceros, sabiendo que debía responsabilizarse por su mal uso como lo indica el artículo 215 del RIOHS como se expondrá. Por lo tanto, resulta inevitable su desvinculación por la causal del artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo.

En cuanto al incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, esta también se ha verificado. En concreto, Ud. incumplió las siguientes obligaciones:

a.—Ud. incumplió claramente lo dispuesto en la cláusula octava letra C de su contrato de trabajo de fecha 1° de abril de 2008 -vigente a la fecha en que Ud. requirió el certificado- en el cual Ud. se obligó a: "C.- Guardar la más absoluta reserva sobre las operaciones del empleador y las que ejecuten sus clientes y comitentes, aunque al trabajador no le hubiere correspondido participación alguna en ellas".

b.—Incumplió lo expuesto en la cláusula décima de su contrato de trabajo de fecha 1° de abril de 2008 la cual establece: "El trabajador se obliga a mantener la más estricta confidencialidad respecto de la empresa y sus accionistas, clientes, proveedores, personal y cualquier otra contenida en bases de datos de ella, no pudiendo divulgar la referida información. En consecuencia, toda aquella información técnica, financiera, estadística, de personal, o de otro tipo, cualquiera sea su naturaleza, proporcionada o que conozca el trabajador en razón de su cargo o posición en la empresa, tendrá el carácter de confidencial...". Y en directa relación con la cláusula antes expuesta, en la cláusula undécima se establece "La infracción a lo establecido en las precedentes Cláusulas de Propiedad Intelectual, de Información Confidencial, y de Exclusividad, se entenderá que constituye incumplimiento grave de las obligaciones que impone



*el contrato de trabajo, en los términos del artículo 160 N° 7 del Código del trabajo...".*

~~e.~~ Asimismo, incumplió las siguientes disposiciones del RIOHS cuyo contenido declaró conocer y se obligó a respetar:

Artículo 68 N° 15: "Artículo 68: ...queda especialmente prohibido a los trabajadores de la Empresa: 15.- Revelar, divulgar o utilizar indebidamente o sin autorización escrita datos o informaciones de la Empresa o sus clientes aun cuando no se le hubiese encargado expresa reserva de ellos".

Artículo 83: "El acceso a Internet provisto por la Empresa al trabajador no puede ser usado por éste para fines distintos de los antes señalados. A modo meramente ejemplar, no podrá ser usado para: Hacer posible o permitir que cualquier persona tenga acceso o pueda visualizar contenido que pueda dar origen a responsabilidades de cualquier naturaleza para la Empresa".

Artículo 215: En la empresa, debemos utilizar los activos de la Compañía únicamente para aquellas funciones para las cuales los bienes han sido asignados. Es en este sentido, que celulares, vehículos, computadores, entre otros, deben ser empleados a efectos de cumplir con las funciones de cada colaborador en la empresa, respetando lo establecido en las políticas internas. Confiamos en el buen criterio de nuestros trabajadores para prevenir cualquier abuso de los activos... Cada trabajador es responsable de los activos que estén bajo su control, por lo cual debe resguardarlos de posibles daños, malos usos, pérdidas, hurtos y robos, cumpliendo siempre con las Políticas de Recursos Informáticos y la Política de Seguridad de la Información, y lo establecido en los reglamentos internos".

Artículo 223: "...En principio, toda la información que ostenta ejerciendo el cargo que la empresa le confía, deberá ser considerada como confidencial.

Claramente Ud. incumplió todas las obligaciones antes expuestas. Lo anterior por cuanto reconoció que compartía su clave secreta para acceder a información confidencial -lo cual constituye divulgarla al permitir su acceso a terceros- pero además a través de su usuario se solicitó un certificado que no fue necesitado por Cencosud Retail S.A. ni por París, generando las contingencias ya expuestas, y por lo tanto Ud. debe asumir la responsabilidad por el mal uso de dicha herramienta.

La gravedad de esta situación es evidente. No es posible que un trabajador que representa a París Administradora Limitada, atendido su cargo Gerencial, sea a tal punto descuidado e irresponsable al compartir su clave y usuario para requerir este tipo de documentos. Sobre todo si se considera que aquello le generó una considerable contingencia a Cencosud Retail S.A. de enfrentar una cuantiosa demanda de indemnización de perjuicios. Por otra parte, su justificación en la reunión aludida, lejos de dar cuenta de una situación entendible, confirmó que Ud. ejerció de modo



*irresponsable sus atribuciones como Gerente de Ventas, al compartir su clave para solicitar estos informes.*

*Le informamos que, en virtud de las causales de despido aplicadas, usted no tendrá derecho a indemnizaciones por término de contrato.*

*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.*

**8°:** En relación a los hechos mencionados en la demanda, conforme al contrato de trabajo de fecha 1° de abril del año 2008, en su cláusula primera se acuerda que la trabajadora se obliga a prestar servicios personales en el cargo de "gerente de ventas" en cualquiera de los diferentes establecimientos que tengan la empresa. Dentro de sus funciones se menciona formar la fuerza de venta seleccionando y capacitando al personal destinado a ventas. Evaluar orientar y corregir el desempeño en las ventas de cada departamento. Controlar que la atención al público sea de excelencia como así también la imagen del espacio físico de la tienda. Planificar coordinar y controlar la mercadería de la tienda respecto a las ventas, los stocks, variedad, distribución, exhibición presentación etc. Dicho contrato corresponde a la Tienda Parque Arauco. Se Incorpora contrato de trabajo de fecha 1° de julio de 2016, en cuya cláusula primera la trabajadora se compromete a prestar idénticos servicios a los antes indicados, para prestar servicios es la tienda París administradora de Plaza Vespucio. También se incorpora anexo de contrato de fecha 1° de noviembre de 2017, el que en lo relativo a su cláusula primera amplía las obligaciones de la demandante, disponiendo que debe atender y resolver los problemas de los clientes, tanto en la atención de la venta como en la caja cuando exista mayor afluencia de clientes o no exista personal suficiente; dirigir y supervigilar la reposición oportuna de mercadería concurriendo a la bodega central; controlar a los vendedores a su cargo para que promuevan "segundas ventas", efectuar los "turnos de tiendas" entre otras obligaciones.

Por su parte el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad establece en su anexo 1° la estructura de cargos y funciones, conforme es señalado por el artículo 84 de dicho Reglamento, en el cual se menciona que el gerente de ventas es responsable por la formación y dirección de un equipo de ventas con el objetivo de lograr los planes y metas de venta asignadas, como también por los productos a su cargo, con el fin de minimizar las pérdidas.

Corresponde mencionar, que ni en el contrato de trabajo, ni en el reglamento Interno de Orden Higiene y seguridad, hay referencia alguna al acceso que puedan tener los trabajadores a la consulta de antecedentes financieros y comerciales de los clientes, revisado que fuere exhaustivamente tanto el artículo 59 relativo a "las obligaciones" de los trabajadores, como el artículo



68 relativo a la "prohibiciones", ni consta la existencia de un capítulo especial destinado a este punto, a pesar de ser un reglamento extenso que regula situaciones muy específicas. Conforme al documento que se acompaña, corresponde indicar que hay constancia que dicho Reglamento fue entregado a la demandante, pero desconociendo la fecha, ya que no hay constancia de cuando firmó la recepción de tal documento.

Se incorpora por la demandada procedimiento correspondiente al "pago de la venta con cheque al día en tiendas París", este informe indica como fecha inicial el 14 de marzo de 2018, el objetivo del procedimiento es "normar el pago de la venta con cheque al día en los POS/caja de las Tiendas París".

El procedimiento está dirigido a gerentes de tienda, Jefes/Sub jefe ventas, vendedores, cajeros y asistentes/administrativos de SAC de las tiendas París. En el capítulo relativo al procedimiento se instruye al vendedor cajero administrativo o asistente de SAC el registro de la venta con un medio de pago que sea cheque al día, señalando los documentos que se deben requerir y la verificación de la autenticidad del cheque entregado. Se define el procedimiento para que el POS automáticamente realice una consulta a las empresas de informes comerciales y desplieguen en pantalla el resultado de la consulta indicando si está aprobado o rechazado. Se distingue entre si el cheque es rechazado o si el cheque es aprobado, en este último caso de acuerdo al monto del cheque éste además puede requerir la aprobación de una determinada Jefatura. Se describe además en el mismo documento el procedimiento para el evento de verificar y autorizar el documento por POS fuera de línea, en cuyo caso el cajero vendedor debe requerir la cedula de identidad del cliente (al igual que en el paso anterior), debiendo ingresar a la página web de la empresa de informes comerciales y solicitar la validación del cheque y código de autorización, para luego seguir con los otros mismos pasos.

A continuación, se incorpora un recuadro que indica "pauta autorización ventas con cheques" aprobado en POS el documento, se define las obligaciones mínimas previa a la autorización y personas que deben intervenir para la autorización, determinadas por el monto del documento. En tramos desde los \$250.000 a \$599.999 debe intervenir el gerente de ventas.

Esta es la única prueba rendida por la demandada destinada a establecer "Obligaciones y atribuciones que correspondían a la demandante en el desempeño de sus funciones, en especial respecto a los hechos señalados en la carta de despido" como punto de prueba.

**9°:** Luego y en relación a las siguientes imputaciones fácticas de la carta de despido, la demandada rindió la testifical de don Rodrigo Trucco, Ricardo González y Alejandro Cisternas. Los tres testigos presenciaron la reunión del mes de febrero de 2020, aquellos contextualizan los antecedentes con los que contaban hasta dicha reunión para citar a la demandante. Refieren haber recibido una



demanda del señor Cristian Mesa a la empresa Cencosud Retail, en el mes de enero de 2020, en aquella se imputaba la infracción a las leyes relativas a la protección de datos personales entre otras. Se solicitaba condena a Cencosud por la infracción a dicha normativa condenándolo a una suma cuantiosa por el daño moral causado. Indican que conforme a la demanda y sus piezas, al Señor Meza se le habría acosado telefónicamente y además citado en una investigación seguida ante el Ministerio Público Fiscalía Local de las Condes, por el cuasidelito de lesiones, cuya víctima corresponde al hijo de la demandante. Conforme a los antecedentes presentados en la investigación fiscal, se pudo advertir la existencia de una hoja del denominado "informe Platinum" que tenía datos personales de aquel, como su número telefónico, y dirección. Se indicaba como fecha de la obtención de tal informe, el día 16 de junio. Requerido por el señor Meza informe a Equifax, se había constatado que aquella información fue solicitada por la empresa Cencosud Retail. Agregan los testigos que se solicitó información en la empresa para saber quién habría solicitado dicha información comercial y con qué objeto, determinándose que aquella información se habría obtenido desde la usuario Jeannette Castillo, que corresponde a la demandante. Al citar a la demandante, en la reunión del día 06 de febrero de 2020, aquella manifestó desconocer mayores antecedentes al respecto, pero agregó que pudo haber sido cualquier persona la que solicitó tal informe, ya que las claves se compartían.

Consistente con la prueba anterior, está el "Informe Platinum" que indica el nombre de don Cristian Orlando Meza Landaeta, su RUT 13.483.491-9, e información relativa a su fecha de nacimiento, edad, estado civil, actividad económica, profesión, dirección particular, correo electrónico y teléfono particular. Se indica como fecha del informe "16/06/16 Hora 19:26". Conforme a documento titulado "Mi informe Platinum 360°", el que corresponde a una publicidad de dicho servicio, se indica que aquel trata de un informe comercial que permite obtener detalle completo de información comercial con deudas morosas y potestades acreditación como bienes raíces, vehículos registrados, bancos relacionados con cuenta corriente, puntaje con indicador de riesgo de la persona, antecedentes personales para validación como fecha de nacimiento, estado civil, dirección. Se menciona que dicho informe puede ser solicitado por cualquiera de las sucursales de Equifax, en las oficinas de Chilexpress y por medio de "compra On line".

Se adjunta, la declaración de don Marco Antonio Marín Castillo de fecha 24 de abril de 2017, prestada ante el Ministerio Público, en que ratifica su declaración de fecha 16 de junio de 2016 y declaración voluntaria de la misma víctima efectuada con fecha 19 de junio de 2016 ante Carabineros de la Comisaría de Vitacura en la cual menciona que tiene antecedentes acompañados por amigos y familiares respecto del vehículo que habría provocado el accidente, otorgando el modelo del vehículo la placa patente única y el nombre de su propietario correspondiente al señor Christian Meza Landaeta, individualizado además con su cédula de



identidad. Consta del certificado de nacimiento que se incorpora que don Marco Antonio Marín Castillo, víctima en la causa penal, es hijo de la demandante.

También se incorpora informe ley 20.575 de Equifax, cuyo titular de datos corresponde al señor Cristian Orlando Meza Landaeta. Conforme al registro de consulta, se puede obtener un listado de las empresas que han consultado evaluación de riesgo comercial y/o proceso de crédito, entre las variadas empresas, se encuentra Cencosud Retail SA, con fecha 16 de junio de 2016, con dos consultas en el mismo día y Cencosud Administradora de Tar con otras tres consultas en el mismo día.

En cadena de correo electrónico de fecha 03 de febrero de 2020, cuyo asunto es la revisión perfiles usuario SS 481402 Equifax, se informa por el soporte de usuarios de Equifax: "se informa revisión de usuario Jeannette castillo G, quien se encuentra deshabilitada desde el 16 de agosto de 2018, contaba con acceso de informe y Cheque (acceso a base de datos).

**10º:** La prueba rendida en relación al específico reproche formulado a la actora, esto es haber facilitado su usuario y clave de acceso que tiene el carácter de intransferible, a nuestro juicio se encuentra probado en el estándar exigido de probabilidad prevaleciente, pese a evidenciar ciertos vacíos.

Consta a propósito del procedimiento para el pago de la venta con cheque al día en tiendas París, que quienes debían contar con acceso a consulta de información comercial y financiera de un cliente eran los jefes y subjefes de tienda, gerente de tiendas y gerente de ventas. Sin embargo, tratándose de 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 debida advertencia del carácter estrictamente personal e intransferible que posee dicha clave y que es citado por la demandada en su carta, pues el procedimiento que se menciona esta destinado de manera clara y evidente a resguardar los intereses financieros de la demandada, señalando con rigurosidad los pasos a seguir para poder autorizar que un cliente pague con un cheque al día, y solo de manera tangencial se cita los casos de consulta comercial, pero con el objeto siempre de asegurar más bien la primera cuestión crítica que la demandada señala en su contestación, esto es el riesgo de pago por el cliente, pero no constando mayores resguardos en relación al segundo aspecto crítico que menciona, esto es el carácter sensible y confidencial de dicha información.

También es un punto relevante destacar que este 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 ¿desde cuándo la empresa tiene la posibilidad de acceder a dichos informes?, ¿cuándo la actora comenzó a detentar tal clave? ¿por qué la actora desde el año 2018, según se lee de uno de





los documentos acompañados por la demandada. ¿Ya no tiene acceso a dicho informe comercial? ¿por qué se debe suponer que dicha clave es personal e intransferible? ¿puede el sentido común relevar al empleador de esta obligación?

Debe señalarse que contrario a lo señalado por el testigo señor Trucco, quien menciona que el carácter de personal e intransferible de tales claves constaba en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, no es efectivo, pues como se indico de una revisión exhaustiva de dicho documento, no hay ninguna referencia a tal informe. Corrobora esta circunstancia las citas que son efectuadas por la demandada en su carta de despido a propósito de reprochar el incumplimiento de sus obligaciones, en las que se cita normas de su contrato de trabajo y del reglamento, pero todas ella dice relación con cláusulas de confidencialidad y resguardo de las operaciones de su *empleador y de sus clientes y comitentes*, procurando la demandada redireccionar alguna de dichas cláusulas a esta específica obligación. Debiendo recalcar que la demandada opto por despedir a la demandante atribuyendo el otorgamiento de su clave personal a trabajadores de la misma empresa, sin atribuir responsabilidad por el uso de información confidencial para fines diversos.

Luego, la demás prueba que se menciona es contundente, de concordancia y relevancia para establecer la efectividad de los hechos en relación a la existencia de una demanda en contra de Cencosud Retail, cuyo origen se funda en la infracción a la ley 19628 y 20575, entre otras, y que se origina 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. Debiendo la empresa Cencosud retail, arribar a un acuerdo con dicha demandante, el que tiene el carácter de confidencial según lo expresado por los testigos.

De esta manera 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.

**11º: Del perdón de la causal.** 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 efecto, fue establecido en juicio, que la actora fue citada a la reunión en las dependencias de Cencosud, el día 6 de febrero de 2020, oportunidad en la cual la demandada ya contaba con toda la información necesaria para dar respuesta a la contestación de la demanda en causa civil, la que se efectuó el día 02 de febrero de 2020, según consta de la prueba documental acompañada por la demandante, contestación en juicio civil efectuada por el abogado ( testigo) Sr. Rodrigo Trucco en representación de Cencosud Retail. La fecha de la presentación consta de la firma digital del abogado, la que además señala la hora. Tal y como lo menciona la propia demandada en su carta de despido en la reunión del mes de febrero ya se tenía conocimiento de que el informe Platinum correspondiente al Sr. Cristian Meza, había sido obtenido desde Cencosud Retail el día 16 de junio de 2016 y con la cuenta de usuario de doña Jannette Castillo, documento que había sido presentado en una investigación penal, dirigida por la Fiscalía local de Las Condes, por don Marco Marin Castillo, hijo de la demandada, de manera que dicha reunión tenía por objeto más bien solicitar explicaciones o mayores antecedentes al respecto.

De acuerdo a la declaración del testigo Ricardo Gonzalez, con posterioridad a la reunión lo que hicieron fue re corroborar que este informe había sido obtenido con esta clave y este usuario y le solicitaron que cualquier antecedente que aquella recordara fuera puesto en conocimiento de aquellos, lo que también es mencionado por el testigo Alejandro Cisternas.

En paralelo, consta que tal y como lo indican los testigos, en el mes de marzo del año 2020 se arribo a una negociación con el demandante señor Meza en la causa civil, acuerdo confidencial. Conforme a la prueba rendida por la demandante con fecha 17 de marzo de 2020, se presento escrito de desistimiento en causa C-90-2020 por los abogados de la demandante y demandada, haciendo presente que en virtud del acuerdo alcanzado renuncian a los plazos legales.

Los testigos Sres. González y Cisterna mencionan que había que re confirmar si el señor meza fue o no cliente de Paris de Vespucio, agregan que después vino la pandemia y estuvieron esperando que la Sra. Castillo entregara más antecedentes lo que nunca efectuó. El testigo Sr. Cisterna menciona que el año 2020 fue muy complejo, vino la suspensión laboral pero dicha decisión se adoptó en el mes de junio previo a la consulta con la gerencia general y directivos de la compañía.

Conforme a todo lo anterior, resulta para esta judicatura del todo incomprensible, que la demandante jamás dejó de prestar servicios para la demandada. Esto quedo acreditado del testimonio de la propia representante legal de la demandada, doña Jeanette Rojas González, quien es la Gerente de la Tienda de Vespucio donde se desempeñaba la demandante y quien mencionó que aquellas solo dejaron de asistir en dos semanas en el mes de marzo, pero después estuvieron



trabajando de manera presencial, para la modalidad on line un grupo muy pequeño de 10 personas, entre las que se encontraba la demandante.

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 consistentes 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. 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, además de muchos otras por la causal de necesidades de la empresa. De la misma 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.

**12º:** 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.

Por otra parte, y en contexto de estado de catástrofe nacional producto de la pandemia, que importan una serie de restricciones a la movilidad, la trabajadora de un universo de 330 empleados de la Tienda París de Vespucio como lo indica la representante legal, y el permiso colectivo, concurra a trabajar de manera presencial e ininterrumpida.

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.

Claramente, a juicio de esta judicatura se ha verificado 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 sancionar la falta perpetrada por el trabajador dentro de un período más o menos inmediato o cercano a su comisión, se presume su voluntad de perdonarla.



En la especie resulta absolutamente 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, o a lo sumo para el 17 de marzo, oportunidad en que se arribó a un acuerdo con la demandante civil, y en la que para negociar, necesariamente debe haber tenido la total claridad de lo acontecido, y las eventuales responsabilidades y riesgos de tal juicio. En efecto, 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 permite presumir la voluntad del empleador de perdonar dicha conducta, pues no se aprecia una relación laboral fracturada, por el contrario, se otorgo 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.

Conforme a lo antes argumentado este Tribunal habrá de acoger la demanda, dando lugar al despido injustificado con el recargo legal del 100%, por estimar que la causal en la cual se ha fundado, esto es 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.

**13º: En relación al daño moral.** Este Tribunal estima que los elementos probatorios que se han otorgado son insuficientes para su configuración. Si bien la testifical de los Sres. Bustamante, Marin y Canihunate, es consistente para establecer que el despido tuvo consecuencias y afectación en su estado anímico, como en lo económico, los mismos testigos mencionaron, que aquello es lógico, para cualquier persona que es objeto de un despido por la causal invocada, además de las implicancias económicas que aquello conlleva en tiempos de pandemia, siendo la demandante la sostenedora de su hogar.

Así es efectivo que la causal por la que ha sido despedida tiene evidentemente una connotación ignominiosa, pero aquello está previsto por el legislador, sancionando al empleador con un recargo legal de relevancia, como lo habrá de aplicar este Tribunal, pero estimando que el perjuicio ocasionado a la demandante se sitúa dentro del escenario de lo más probable, sin tener ninguna otro medio de prueba adicional para configurar un daño que deba ser indemnizado moralmente, además de la sanción a la que se verá expuesta el empleador por el despido injustificado.



**14°: En relación a la remuneración pactada y efectivamente percibida**, conforme al mérito de las liquidaciones de remuneraciones que incorpora la propia demandante, consta en los haberes de manera permanente, invariable y continua los conceptos de sueldo, base, "protección Paris", gratificación, asignación de colación y asignación de movilización, los que en total corresponden a la suma de \$2.554.348, suma que este Tribunal habrá de tener como base para el pago de las indemnizaciones correspondientes y que no supera las 90 U.F establecidas como límite legal.

**15°:** Los demás antecedentes que fueron incorporados en nada alteran o desvirtúan las conclusiones a las que se ha arribado por este Tribunal.

**16°:** No se condenará en costas a la demandada por no haber resultado completamente vencida.

Por estas consideraciones y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 168, 446 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo; 144, 341 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que se **RECHAZA** la denuncia de vulneración de garantías fundamentales interpuesta por Janet del Pilar Castillo Gutiérrez en contra de PARIS ADMINISTRADORA LIMITADA.

II.- Que, se **ACOGE** la demanda subsidiaria, por doña JANET DEL PILAR CASTILLO GUTIÉRREZ en contra de PARIS ADMINISTRADORA LIMITADA y se dispone que el despido del cual ha sido objeto la demandante es indebido, improcedente e injustificado, por lo que el despido debe entenderse que se ha verificado por la causal de necesidades de la empresa con fecha 10 de junio de 2020 y en consecuencia la demandada deberá dar pago a los siguientes conceptos:

a) \$2.530.787.- por concepto de indemnización sustitutiva del mes de aviso previo.

c) \$27.838.657.- por concepto de 11 años de servicios.

d) \$ 27.838.657.- por el 100% recargo legal.

III.- Que en lo demás se rechaza la demanda

IV.- Que, las sumas antes decretadas, deberá ser pagadas con los intereses y reajustes correspondientes.

V. Que, cada parte pagará sus costas.

**RIT : T-1280-2020**



***Pronunciada por LILIANA LEDEZMA MIRANDA, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.***



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>