

C.A. de Santiago.

Santiago, seis de julio de dos mil veintidós.

Vistos:

Por sentencia de veintiocho de mayo de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-7444-2019, se acogió la demanda de despido injustificado interpuesta por don Felipe Matías Alister Tapia en contra de Cencosud Fidelidad S.A., condenando a la demandada a pagar al actor indemnización sustitutiva del aviso previo por 90 UF., indemnización por años de servicios por 540 UF; recargo legal del 80% por 432 UF y feriado proporcional, rechazando la demanda en lo demás, sin costas.

Contra esa sentencia tanto la demandante como demandada dedujeron recurso de nulidad.

La demandante, hizo valer la causal del artículo 477 del Código del Trabajo -por infracción de ley- y solicita que esta Corte, conociendo del recurso, lo acoja, invalide la sentencia definitiva en lo reclamado, y se dicte la sentencia de reemplazo correspondiente.

Por su parte, la demandada hizo valer la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo y solicita que esta Corte, conociendo del recurso anule la sentencia definitiva en razón del vicio denunciado, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la demanda de despido injustificado, con costas, y, consecuentemente, que el despido del demandante se encuentra justificado. A su turno, en virtud de dicha declaración, establezca la improcedencia del pago de las indemnizaciones y recargos pretendidos, con costas.

Declarado admisibles los recursos se procedió a su conocimiento en la audiencia del día cinco de mayo último, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

I.- En cuanto al recurso de nulidad de la parte demandante:

Primero: Que la demandante recurrente, hizo valer en su recurso -como única causal- la del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley, denunciando como infringido el artículo 54 bis del mismo cuerpo legal y el artículo 1545 del Código Civil.



Funda la causal, en que el fallo recurrido vulnera el criterio normativo del artículo 54 Bis del Código del Trabajo, en cuanto no da lugar al pago proporcional del bono de gestión, en circunstancias que hasta la fecha en que trabajó el demandante (30 de julio de 2019) se encontraban cumplidas las metas y presupuesto, fundando su razonamiento en que el bono es pagadero en el mes de marzo siguiente al del término del ejercicio.

Sostiene que el criterio adoptado por la sentenciadora es equivalente a la aceptación de cláusulas contractuales que el mismo artículo 54 Bis establece tajantemente que se tendrán por no escritas. En efecto, dice la norma que se tendrán por no escritas todas aquellas cláusulas que importen la devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó.

En cuanto al artículo 1545 del Código Civil, señala que se infringe por la juez de base, toda vez que amparándose en un plazo, desconoce el compromiso contractual existente entre las partes y que fuera respetado y se mantuvo vigente durante toda la vigencia del contrato, hasta la errada decisión de poner término al contrato de trabajo por una causal injustificada.

Concluye que de haber aplicado la sentenciadora las normas señaladas, habría condenado a la demandada a pagar el Bono de Gestión en la parte devengada, equivalente al 50% de su valor.

Segundo: Que, el artículo 477 del Código del Trabajo dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

“Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.”.

Tercero: Que como se sabe, cuando el recurso de nulidad descansa en una infracción de ley, ello supone la aceptación de los hechos tal como fueron consignados en la sentencia que se revisa,



para que conforme a ellos la Corte pueda determinar si hubo o no la infracción de ley que se denuncia concurrir.

De igual modo, para el éxito del recurso, es necesario que las circunstancias fácticas que permiten la aplicación de la norma que se considera omitida también se encuentren claramente establecidas en el fallo.

En otras palabras, el control de legalidad impide eliminar o adicionar hechos pues aquello supone un ejercicio de valoración probatoria ajeno a la causal en estudio.

Cuarto: Que el recurso intenta anular la sentencia en cuanto esta denegó la petición de ordenar a la demandada el pago proporcional del bono de gestión por el tiempo trabajado en el año 2019.

Sobre el particular la sentencia estableció los siguientes hechos en el considerando 14°:

- a) El bono es pagadero en el mes de marzo del año siguiente cuando el trabajador haya cumplido las metas establecidas en el año anterior.
- b) No se pactó el pago del bono en forma proporcional.

Enseguida y conforme a lo establecido, la sentencia denegó el pago del bono de gestión correspondiente al año 2019.

Quinto: Que como consecuencia de lo anterior, no resulta factible acoger el recurso de nulidad planteado por la parte demandante pues las situaciones fácticas antes establecidas son inamovibles para esta Corte, entonces ¿cómo podría pagarse un bono en forma proporcional si expresamente se señaló que esa forma de pago no fue pactada?. Por otra parte, para que el pago pudiera realizarse era menester que las metas del año respectivo se hubieran cumplido, circunstancia que tampoco fue establecida en el fallo.

En consecuencia, el recurso no puede prosperar por cuanto se construye contra los hechos de la causa, advirtiéndose además la carencia de elementos fácticos favorables para su pago como son el cumplimiento de la meta anual para el año 2019.

II.- En cuanto al recurso de nulidad de la parte demandada:

Sexto: Que, la parte demandada hizo valer -como única causal- la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación



con el artículo 459 N°4 del mismo cuerpo legal, esto es, el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

Sostiene que la sentenciadora no analizó o, no lo hizo en profundidad, los medios de prueba que conducían al establecimiento de hechos relevantes para el rechazo de la acción, como lo son los documentos que dan cuenta de las obligaciones propias del cargo de Gerente de Planificación y Control de Gestión, que desempeñaba el demandante (descriptor del cargo, las funciones reconocidas por el actor en el proceso de investigación, perfil profesional del demandante del sitio LinkedIn), toda vez que entiende que la omisión del ejercicio de las obligaciones del demandante se relaciona directamente con el desfallo detectado, no existiendo razones bastantes para sustentar una decisión en contrario.

Afirma que existe un error de interpretación en la prueba, al establecer la juez de base que no se acreditó que los hechos fueran descubiertos en junio de 2018, como se indica en la carta de despido, sino a contar de marzo de 2019. Sin embargo, lo que se reprochó al actor en la referida carta fue que a lo largo de la vigencia de la relación laboral y en razón del cargo desempeñado, no detectara indicios que daban cuenta de un actuar irregular al interior del área de Marketing, citando únicamente como ejemplo la desviación ocurrida en junio del año 2018. Debido a ello, no existe confrontación en que los hechos fueron descubiertos en el año 2019, producto de la autodenuncia, el reproche es que el actor pudo y debió tomar conocimiento de estas desviaciones cuando se encontraron en su conocimiento y dar cuenta de ellos o indagar en sus orígenes.

Sostiene que la premisa de la sentenciadora al descartar que el actor pudiera o debiera tener conocimiento del “indicio de irregularidad”, no es cierta, y debió haber llegado a la conclusión contraria si hubiese valorado los documentos número 13 y 25 aportados por su parte, los que fueron omitidos.

Indica que estas omisiones de hechos relevantes y tergiversaciones de los hechos confluyeron a la motivación fáctica defectuosa que denuncia.



Agrega que la sentenciadora concluye que la desviación real fue de un 3% a noviembre de 2018, en circunstancias que el documento que acompaña a folio 106 da cuenta de un aumento de la desviación presupuestaria al 41% aproximadamente.

Concluye que, de acuerdo a los medios probatorios referidos (y no analizados en profundidad por la sentenciadora), es posible dar cuenta de la concurrencia de los hechos contenidos en la carta de despido, que el actor incurrió negligentemente en las omisiones indicadas y, luego, que el despido del actor poseía justificación.

Séptimo: Que el recurso de nulidad en estudio cuestiona la falta de valoración de prueba documental y además en haber realizado un análisis defectuoso de la misma.

Sobre el particular, conviene precisar que para que una sentencia sea anulada es menester que concurra una causal específica dispuesta por la ley y que el vicio influya en forma sustancial en la decisión final, de manera que las simples discrepancias en orden a cómo el juzgador razonó o analizó el material probatorio no conducen a una sanción tan drástica como lo es la nulidad, advirtiéndose que en la especie, el recurso de la parte demandada más bien difiere de las conclusiones a las que arribó la sentencia proponiendo como acertada su propia postura, situación que dista, como se dijo, de un vicio de nulidad.

Octavo: Que en cuanto a la omisión en la valoración de la prueba, el recurso sostiene que en lo que dice relación a la delimitación de funciones del demandante, la sentenciadora omitió medios probatorios relevantes como fue el perfil profesional del sitio linkedin de folio 87 autorizado ante notario indicando, en términos generales que se trata de un ingeniero comercial de la Universidad de Chile con alta experiencia en el área de Control de Gestión, Planificación Financiera, Gestión Comercial de diversas industrias, proactivo, autónomo con habilidad para dirigir equipos logrando relaciones efectivas a largo plazo. Enseguida refiere el contenido en su red profesional como Gerente de Planificación y Control, responsable de diseñar, implementar y actualizar el modelo financiero Fidelidad Chile, responsable de la construcción del presupuesto, gestiona las desviaciones versus presupuesto, coordinando con las



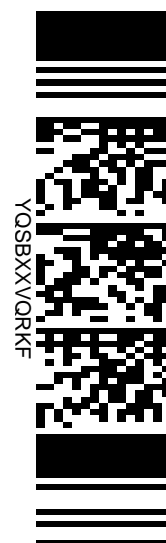
áreas operativas las acciones correctivas pertinentes. De ello el impugnante concluye que se encontraba debidamente zanjado el conflicto respecto de las funciones propias del cargo del señor Alister al término de la relación laboral y con motivo de los comportamientos negligentes que fueron invocados en la carta de despido. Enseguida el recurso enfatiza que se dejó de analizar el descriptor del cargo, las funciones consignadas en la entrevista realizada y las propias funciones del actor, expresamente consagradas en el perfil profesional del demandante, sin dar razón de por qué no se analizó el documento número 5 folio 87.

Noveno: Que la sentencia al analizar la prueba, parte indicando los hechos imputados al demandante en la carta de despido, posteriormente señala que el actor fue despedido en la misma fecha que su superior directa y que la causal fue la contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, por incumplimiento grave en las obligaciones que impone el contrato y refiere que para que proceda esta causal es necesario que el trabajador haya incumplido una obligación contractual y que ese incumplimiento sea considerado grave por el tribunal.

Así analiza el contrato de Subgerente Control de Gestión que corresponde a aquel en el cual el demandante inició sus funciones en mayo de 2013 y sostiene que las obligaciones establecidas en dicho instrumento fueron absolutamente genéricas y más que nada comprenden prohibiciones y abstenciones relacionadas con el uso y manipulación de la información, como también la obligación de respetar el Reglamento Interno, otros reglamentos, manuales o instructivos actuales o futuros, instrucciones verbales o escritas obligándose a ejecutar los trabajos que se le encomienden en la forma más eficaz posible obrando con diligencia y dedicación.

Enseguida analiza el Reglamento, las obligaciones que éste contiene, como también la descripción del cargo indicando que no contiene firma del actor, también refiere las funciones del cargo allí referidas, la definición de gestión exitosa, el manejo y control financiero de los proyectos.

Luego la sentencia deja constancia que no se incorporó el contrato de trabajo o anexo del actor que comprendiera las funciones



asumidas en el cargo de Gerente de Planificación y Gestión de Control –que era el que servía al momento del despido-.

Posteriormente la sentencia concluye que los hechos de la carta de despido son sumamente generales, imputando al actor una conducta indebida, incorrecta y negligente y faltas graves a las responsabilidades que le fueron confiadas, sin embargo -dice la sentencia- no se alude a la época u oportunidad en que se habrían producido los supuestos incumplimientos, ni en la que habrían ocurrido los hechos señalados, ni menos aún en forma concreta la situación en la que el actor se pudo haber visto involucrado.

Finaliza la sentencia indicando que no se puede dar por establecido que el actor haya incurrido negligentemente en las omisiones indicadas ya que si bien en el documento perfil del cargo se detallan ciertas y detalladas obligaciones, dicho documento no está suscrito por el demandante y no se consignó formar parte del contrato para todos los efectos legales, además de no incorporar un contrato de trabajo o anexo que estableciera el último cargo desempeñado y el ámbito delimitado de los deberes y obligaciones laborales impuestas. (numeral 12 de la sentencia).

Décimo: Que de la lectura de la sentencia y en especial de la parte a que se ha hecho referencia en el considerando anterior, es posible descartar que las falencias o reproches que el recurso de nulidad imputa al fallo tengan influencia en la decisión.

En efecto, ante la calificación que hace la sentencia en orden a lo genérico que son las obligaciones o deberes que se atribuyen al actor, como también los reproches que se le imputan en la carta de despido, el recurso pretende que aquello sea salvado con el documento que acusa como no valorado –el perfil profesional del demandante en linkedin- sin embargo tal documento no logra tener la virtud de variar la decisión si no se incorporó como prueba el contrato de trabajo y anexos correspondientes al cargo que desempeñaba el actor en la actualidad cuando fue despedido, siendo tal circunstancia absolutamente trascendental.

Así, no es posible soslayar que es un hecho no controvertido que la causal de despido fue la de incumplir gravemente las obligaciones que impone el contrato (considerando tercero) y por



ende ese es el instrumento que debe ser ponderado y cotejado para determinar si hubo o no incumplimiento a las obligaciones contraídas, de manera que difícilmente podría serlo un documento que ni siquiera fue mencionado en la carta de despido.

Undécimo: Que por ello cuando el recurso sostiene que *“se ha dejado de analizar el o los medios de prueba que conducirían al establecimiento de las obligaciones del señor Alister, siendo éstos el descriptor del cargo, las funciones consignadas en la entrevista realizada y las propias funciones del actor, expresamente consagradas en el perfil profesional del demandante. En este orden, no existió razón bastante para sustentar la no ponderación del documento número 5 de esta parte (Folio 87), siendo dicho medio de prueba “restante” un elemento de convicción relevante”* implica reconocer que las obligaciones del demandante no se encontraban claramente establecidas en el contrato si debe recurrirse a otros documentos para establecerlas, olvidando la causal de despido que le fue imputada y que el mencionado contrato correspondiente a las actuales funciones del trabajador tampoco fue acompañado.

Duodécimo: Que en el recurso también se denuncia que la sentencia tergiversa o mal interpreta la carta de despido al sostener que los hechos que motivaron el despido habrían sido descubiertos en marzo de 2019 y que no se acreditó que haya sido en junio de 2018, en circunstancias que, según dice, en la carta se expresó como ejemplo la desviación del mes de julio de 2018, la que sencillamente no fue advertida por el actor – en cuanto a sus motivos y consecuencias- en vistas de las obligaciones del cargo analizadas en el punto anterior.

Al respecto, la interpretación que hizo la sentenciadora de tales circunstancias no conduce a la anulación de la sentencia, menos aun si de la extensa carta de despido la cita que se ha hecho lo fue a título de ejemplo o aseveración del descubrimiento de una irregularidad, constatándose más bien que lo que se pretende por esta vía es el establecimiento de hechos diversos conforme a la particular interpretación que hace el recurrente, lo que no autoriza a acoger el recurso dada la naturaleza del mismo que no examina el mérito de la prueba como ocurre en una apelación.



Décimo tercero: Que enseguida el recurso también plantea una serie de interrogantes que entiendo pueden ser respondidas si se hubiese analizado la prueba que acusa como omitida. En efecto sostiene ¿Cómo pudo y debió saber, el señor Alister, de aquellas desviaciones significativas en el presupuesto? ¿Con qué información contaba el demandante en razón del cargo desempeñado y que permitía la detección de la irregularidad que se cometía?. Afirma que la sentencia descarta que el demandante pudiera tener conocimiento o indicio de la irregularidad, sin embargo dice que esa afirmación es incorrecta, y alude a la entrevista que se hizo al señor Alister –la que detalla-las cadenas de correos de control de gestión, la declaración de doña Claudia Brautigman, todo lo cual conduciría a determinar que el demandante pudo conocer o tener indicios de las irregularidades que se fraguaba en la empresa.

Sin embargo, nuevamente es necesario recalcar que el recurso de nulidad no está orientado a responder el tipo de preguntas que formula el impugnante, sino a analizar si la sentencia adolece de un vicio de nulidad que tenga influencia sustancial para cambiar la decisión y lo cierto es que el recurrente simplemente se esfuerza en demostrar cómo el demandante debió advertir las irregularidades que se cometían en circunstancias que previo a tal análisis debe superar la falencia que la sentencia releva, esto es, la indeterminación de obligaciones contractuales concretas que permitan justificar la causal de despido y allí, tal como se señaló en los considerandos precedentes, el recurso no logra satisfacer dicho requerimiento.

Décimo cuarto: Que así, el recurso por la vía de acusar errores en la motivación fáctica de la sentencia, lo que realmente postula es un examen de la prueba conforme al mérito que particularmente le atribuye, sin que se divise un vicio que conduzca a la anulación del fallo, por lo que la causal en estudio debe ser desestimada.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechazan** los recursos de nulidad deducidos tanto por la parte demandante como por la demandada, contra la sentencia de veintiocho de mayo de dos mil



veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-7444-2019.

Regístrese y comuníquese.

Redactó la Ministra Mireya López Miranda.

Laboral-Cobranza N° 2022-2021.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por el Ministro señor Hernán Crisosto Greisse, e integrada además, por la Ministro señora Mireya López Miranda y el Ministro (S) señor Sergio Córdova Alarcón.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Hernan Alejandro Crisosto G., Mireya Eugenia Lopez M. y Ministro Suplente Sergio Guillermo Cordova A. Santiago, seis de julio de dos mil veintidós.

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



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 02 de abril de 2022, 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>