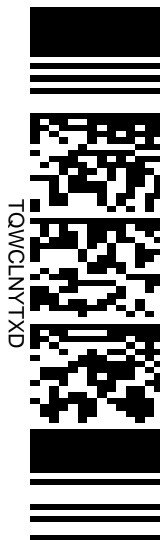


Talca, cuatro de enero de dos mil veintidós.

**Visto:**

Comparece el abogado don Alex Humberto Muñoz Miño, por la demandada **ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A.**, en autos laborales sobre despido injustificado, caratulado **"SEPÚLVEDA CON ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A."**, Rit O-47-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó quien recurre de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada en dichos autos de 10 de septiembre de 2021, que en lo pertinente acogió la demanda de despido injustificado presentada por don José Luis Cisterna Fauré, en representación de doña Karina Andrea Sepúlveda Gazzo rechazando además la demanda reconvencional presentada por esa parte. Funda su recurso en haberse infringido la causal de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo y solicita acoger a tramitación el recurso, remitirlo a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, a fin de que ésta, acogiendo la causal de nulidad referida, o aquellas que le permitan obrar de oficio y de las que se percate con ocasión del conocimiento del presente arbitrio, anule la sentencia definitiva, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo que rechace la demanda de despido indebido deducida por el actor referido, con expresa condenación en costas

Continúa señalando que se impetra la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra c): *"Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior"* ; la funda en que con fecha 17 de febrero de 2021, el actor, en representación convencional de la señora Karina Andrea Sepúlveda Gazzo, presentó demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, cuestionando la salida disciplinaria de la señora Sepúlveda adoptada por su representada. La causal de despido esgrimida para dicho efecto fue la de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, y el despido fue cursado el día 21 de enero de 2021. A su vez, el cargo de la señora Sepúlveda Gazzo dentro de la organización de su representada, era el de "Agente Profesional de Ventas" (conocidos comúnmente como ejecutivos de venta), siendo la principal función de los mismos lograr la contratación por parte de afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones tanto de los productos de ahorro obligatorio como voluntarios que mi representada ofrece. En su libelo el actor transcribe el cuerpo de la carta de despido la que imputó a la señora Sepúlveda la realización de 17 transacciones, cursadas entre el año 2019 y 2020, a partir del producto de su representada denominado "Giro Fácil", que está asociado a los servicios de Ahorro Previsional Voluntario (APV o cuenta de cotizaciones previsionales voluntarias) y de la conocida "Cuenta Dos" (conocida como cuenta de cotizaciones voluntarias), por un total de \$4.744.753.- y por la cual



se causó perjuicio a su representada por la suma de \$4.614.827.-, ya que casi la totalidad del dinero de las transacciones referidas en la carta de despido a partir del producto “Giro Fácil” no provenían de las cuentas de ahorro previsional voluntarias de la señora Sepúlveda, sino que del patrimonio de su representada. En la carta de despido se mencionó que tales transacciones habían sido realizadas por la actora como clienta de la AFP, sin perjuicio de lo cual, por el cargo que la señora Sepúlveda desempeñaba para su representada, el que suponía promocionar, lograr la contratación y asesorar respecto de los productos de ahorro voluntario de los cuales el “Giro Fácil” no era más que un aditivo, se podía afirmar el incumplimiento grave de naturaleza laboral que suponían las transacciones realizadas en perjuicio del patrimonio de su representada por la actora, ya que no podía sino conocer los repetidos incrementos patrimoniales injustificados que estaba recibiendo. Además, se hacía referencia en dicha misiva a una llamada telefónica que se le había hecho por el Gerente Legal de la compañía para inquirir su versión respecto de las irregularidades, ocasión en la que había reconocido los hechos y su falta.

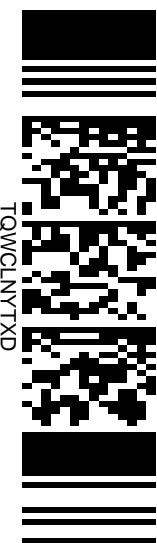
Los descargos del demandante se enfocaban en que las transacciones imputadas, cuya realización desconocía parcialmente, habían sido hechas por la señora Sepúlveda en su calidad de clienta de su representada, no como trabajadora de la misma, lo que desproveía a las faltas mencionadas de los contornos que la hacían procedente como sanción laboral. Mencionó también que la falta imputada era consecuencia de un defecto del producto “Giro Fácil”, que no solo había afectado a la señora Sepúlveda, sino que a otros afiliados y trabajadores del país que también eran clientes de su representada; cuestionaba el hecho que su representada permitiese que sus trabajadores fuesen además clientes de ella, lo que implicaba, según su parecer, un potencial conflicto de interés; y también llamaba la atención sobre la impertinencia de aducir la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo como justificativa del despido, por su carácter genérico y por englobar en el caso específico hechos que no tenían rasgos laborales.

La demanda fue notificada a su representada con fecha 02 de marzo de 2021, citando a Audiencia Preparatoria para el día 29 de marzo de 2021. Con fecha 22 de marzo de 2021, esa parte contestó la demanda reseñada. En ella se ratificaron los términos de la imputación contenida en la carta de despido remitida a la señora Sepúlveda Gazzo, argumentándose que en el caso sí existía un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, ya que su cargo -Agente Profesional de Ventas- que la ponía en contacto rutinario con el producto “Giro Fácil”, y dada la cantidad de transacciones irregulares y el monto de dinero involucrado en ellas, permitía afirmar que ella conoció que estaba percibiendo



ingresos que no provenían de sus ahorros sino que del patrimonio de su empleador. Aquello, unido al giro de su representada, donde se exigen obligaciones de fidelidad y rectitud especiales a los trabajadores dada la naturaleza fiduciaria de la actividad ejercida, las que además se registraban en el contrato de trabajo de la señora Sepúlveda y en otros instrumentos de naturaleza laboral, justificaba el despido por la causal disciplinaria esgrimida. También se reconoció la existencia de un error en el sistema “Giro Fácil”, producto del cual se habían beneficiado clientes y trabajadores como la señora Sepúlveda, pero se indicó que lo que permitía sustentar la decisión de despido a su respecto era el número de transacciones y el monto del perjuicio irrogado a mi representada, donde no cabía afirmar la posibilidad de un error o inadvertencia al respecto, sino un aprovechamiento deliberado de su parte de un defecto del sistema “Giro Fácil” que, dadas las características referidas, era constitutivo de un incumplimiento grave laboral. El día 29 de marzo de 2021 ya referido se celebró Audiencia Preparatoria, donde se hizo referencia resumida de las presentaciones escritas de las partes, además del llamado a conciliación obligatorio, el cual se entendió fallido. Posteriormente, se dictó la resolución que recibió la causa a prueba, y ambas partes tuvieron oportunidad de ofrecer los medios probatorios para acreditar sus pretensiones. Con fechas 14 de mayo y 24 de agosto de 2021 se celebraron las sesiones de la Audiencia de Juicio en la causa, donde las partes rindieron sus pruebas y formularon sus observaciones a la misma. Finalmente, la sentencia definitiva en la causa fue notificada a las partes con fecha 10 de septiembre de 2021, acogándose la demanda de despido injustificado formulada por la parte demandante y rechazándose la demanda reconvencional deducida por esta parte, consistente en el cobro de ciertos préstamos de naturaleza laboral concedidos a la señora Sepúlveda durante la vigencia de la relación de trabajo, todo con costas. En lo pertinente para efectos de este recurso, la sentencia recurrida reconoció la existencia y mecánica del producto “Giro Fácil” relatada en la carta de despido de la señora Sepúlveda, teniendo por acreditada la existencia de 9 transacciones realizadas por ella de aquellas descritas en dicha carta, las que causaron un perjuicio patrimonial de \$2.495.000.- a su representada. No obstante, el tribunal indicó que tales transacciones habían sido realizadas por la ex trabajadora de su representada en su calidad de cliente de AFP Capital S.A., no como trabajadora ni valiéndose de prerrogativas o información de su cargo, por lo que las transacciones realizadas, respecto de las cuales se reconoce su carácter reprochable en más de una ocasión en la sentencia, no ostentaban naturaleza laboral, por lo que se acogió la demanda.

En cuanto a la causal de nulidad invocada; señala que la sentencia notificada con fecha 10 de septiembre de 2021, hace necesaria la alteración de la calificación



jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas que ha establecido el tribunal *a quo*. Para efectos de demostrar el vicio, transcribe los considerandos que contienen los hechos que se tuvieron por acreditados en la causa, y que dicen relación con la arista de despido indebido de la señora Sepúlveda Gazzo; en efecto en el Considerando 10º de la sentencia definitiva el sentenciador concluye lo siguiente: *“Hechos y circunstancias que se estiman acreditados, y razonamiento que conduce a ello. Que se exige al sentenciador, la enunciación y el análisis de la prueba, los hechos que estima probados y el razonamiento que conduce a ello, por tal razón se hace necesario expresar los fundamentos fácticos y jurídicos por los cuales se resuelve la controversia.*

*Así entonces y una vez analizada la extensa y amplia prueba rendida en las audiencias de juicios conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, sin contradecir y expresando las reglas de lógica, de experiencia, científicas y técnicas por las que se le asigna valor o se la desestima, tomando en consideración en este caso la gravedad, concordancia y conexión de las pruebas que se utilizan, acorde al artículo 456 del Código del Trabajo, se acreditó lo siguiente:*

*1.- Que entre las partes existió una relación laboral que se extendió desde el 10 de abril de 2017 hasta el 21 de enero de 2021, **siendo la función de la trabajadora Karina Sepúlveda Gazzo a la fecha de conclusión de sus servicios la de “agente de ventas”, encontrándose bajo una jornada laboral sujeta al art. 22 inciso segundo del C. del Trabajo.***

*2.- Que la base de cálculo de la remuneración mensual de la demandante era equivalente a \$2.494.907. 7*

*3.- Que la relación laboral concluye por despido, invocando la empresa la causal del art. 160 N° 7 del C. del Trabajo en contra de la trabajadora Sra. Saavedra (sic).*

*4.- Que AFP Capital SA ofrecía a sus clientes un producto denominado “giro fácil” mediante el cual, quienes tuvieran contratados productos complementarios de cuenta de ahorro voluntario, incluyendo cuentas de cotizaciones voluntarias, podían pedir giros de hasta \$300.000 por cada solicitud, con cargo a los montos de dinero que el cliente tuviera en tales cuentas, siendo pagado éste beneficio dentro de las 24 horas siguientes a su petición, siendo el dinero era entregado (sic) directamente con patrimonio de la empresa quien en los días siguientes los recuperaba de las cuentas de los clientes peticionarios.*

*5.- Que Karina Sepúlveda además del vínculo laboral con la empresa es cliente de la misma, al estar afiliada a la AFP Capital SA desde el 1 de febrero de 2017, presentando dentro de los productos que se le brindan una cuenta obligatoria,*



una cuenta de cotización voluntaria, una cuenta de depósito convenido y una cuenta de ahorro voluntario.

**6.- Que la actora haciendo uso del producto “giro fácil”, al presente este servicio defectos derivados de inconsistencias del sistema- y por ende tornándolo en un producto defectuoso ofrecido a los clientes- incurrió en nueve peticiones de giros de dineros a su favor, con cargo a sus propios dineros consignados en sus cuentas de cotización voluntaria y de ahorro voluntario, generándose un sobregiro que perjudicó a la empresa en la suma de \$2.495.000.**

7.- Que la forma en que fue utilizado éste “giro fácil” por Karina Sepúlveda se enmarcó en el contexto de su rol de cliente de la AFP, y no de trabajadora de la empresa.

8.- Que la empresa no fue capaz de acreditar la existencia de las acreencias en contra de la trabajadora, a propósito de \$1.500.000 por un beneficio sindical ni \$204.534 por remanente insoluto de un préstamo personal libre de intereses.

Lo anterior se da por establecido, conforme al extenso análisis que se realiza del mérito de los argumentos dados por las partes y las pruebas rendidas e incorporadas en juicio, acorde a los razonamientos que se expondrán en los considerandos siguientes de ésta (sic) sentencia definitiva”.

Agrega que de la lectura de los apartados recién transcritos permite afirmar que casi todas las circunstancias fácticas de la imputación contenidas en la carta de aviso de despido remitida a la señora Sepúlveda Gazzo fueron tenidas por efectivas en la sentencia. Por lo demás, la naturaleza de la presente causal de nulidad impide que tales circunstancias sean modificadas.

La divergencia con la teoría del caso formulada por esa parte radicó en la conclusión jurídica que se desprendió de las circunstancias fácticas pertinentes que se tuvieron por acreditadas, ya que el juez a quo entendió que la falta imputada no estaba dotada de naturaleza laboral que permitiese fundamentar el despido disciplinario de la señora Sepúlveda por la causal del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo.

Señala que a partir de los hechos tenidos por acreditados, y que fueron mencionados en el apartado anterior, formuló sus conclusiones jurídicas, las que se contienen en los Considerandos **20º a 24º** de la sentencia definitiva, que transcribe también.

Continúa exponiendo *que* el vicio que sustenta su recurso de nulidad laboral es uno de calificación jurídica. Esto es así porque no hay discrepancia relevante respecto de las circunstancias fácticas dadas por acreditadas por el tribunal y que son sustancialmente aquellas consignadas en la carta de aviso de despido entregada a la demandante de autos. Pero esa parte considera que la conclusión



jurídica extraída a partir de dichas circunstancias fácticas es errónea, debiendo afirmarse que el despido resultaba justificado por configurarse un genuino incumplimiento grave de naturaleza laboral, según se fundamentará con mayor detalle en la siguiente sección.

Indica que remitiéndose a los hechos que se tuvieron por acreditados, la señora Sepúlveda Gazzo tenía casi 4 años trabajando para su representada al momento del despido; se desempeñó como Agente Profesional de Venta, estando entre sus labores la promoción, venta y asesoría de los productos de cotización obligatoria y voluntaria de la empresa (contenido obligacional tenido por acreditado en el Considerando 11°); que era además clienta de su representada, teniendo los productos voluntarios de APV y Cuenta Dos, productos que en su calidad de trabajadora se encargaba de promocionar, vender y respecto de los cuales también prestaba asesoría; que respecto de los productos referidos existía el servicio “Giro Fácil”, que permitía giros de hasta 300 mil pesos; que la demandante ejecutó 9 transacciones que contabilizaron la suma de \$2.495.000.- en perjuicio del patrimonio de su representada, ya que se generó un defecto del sistema por el que los desembolsos no salían de los fondos de las cuentas de la señora Sepúlveda. A esas consideraciones agrega que la misma sentencia se encarga en más de una ocasión de cuestionar el actuar de la ex trabajadora Sepúlveda Gazzo, en relación con las 9 transacciones reconocidas por el sentenciador como irregulares, “...*Que acorde a los hechos establecidos en la causa, la conducta cuestionable de Karina Sepúlveda, al realizar sendas solicitudes de giros a su favor* (Considerando 21°, primer párrafo); “...*Permite concluir que la actuación de ésta persona* (sic), ***cuestionable dicho sea de paso...***” (Considerando 21°, segundo párrafo). Lo anterior le permite aseverar que la sentencia dio por acreditada la existencia de un disvalor en la conducta de la señora Sepúlveda. Es más, la misma sentencia, ante la conclusión anterior, se ve en la obligación de manifestar el dilema que permea parte importante de la misma, señalando “...*En consecuencia, aparece evidente que los resquemores que la empleadora efectuó a la trabajadora no se realizaron en el desempeño de sus funciones como trabajadora de la AFP, ni con ocasión de ese carácter, sino que se enmarcan en su calidad de cliente. De este modo, se confunde una supuesta exigencia de honradez y rectitud con un posible incumplimiento contractual...*” (Considerando 24°, párrafo tercero).

No obstante lo anterior, la sentencia también afirma la procedencia de establecer obligaciones laborales relacionadas con la buena fe y, en general, con la honradez que es exigible respecto de ciertos cargos, “...*Con ello, la carta de despido refería que la trabajadora además había infringido del reglamento interno de orden, higiene y seguridad su art. 8, de cuya lectura acorde al reglamento interno*



*incorporado en juicio se desprende un extenso catálogo de prohibiciones, y al revisar aquel código de ética de la empresa en su numeral 8.3, que fue incorporado en juicio y que también es mencionado en la comunicación de término, **se describen las sanciones que la empresa aplicara** (sic) **a los trabajadores que adopten medidas ajenas a las de lealtad y buena fe.***

*Con todo, todas esas normativas mencionadas, asumen un elemento común, básico, condicionante y determinante: **que sus infracciones sean cometidas por la trabajadora en su rol de tal***” (Considerando 20°, párrafos tercero y cuarto).

Señala que la sentencia da por configurada la existencia de conductas “cuestionables” por parte de la demandante de autos, consistente en las 9 transacciones del producto “Giro Fácil” realizadas como clienta y que supusieron un detrimento patrimonial de \$2.495.000.- para su representada, pero además afirma que existían cláusulas contractuales y de otros instrumentos laborales incorporados en el juicio, que daban cuenta de obligaciones relacionadas con la buena fe en el ejercicio de las funciones del contrato de la señora Sepúlveda en su carácter de Agente de Ventas. No obstante ello, niega la configuración de un incumplimiento grave en los términos del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, por tratarse de conductas realizadas por la señora Sepúlveda en su calidad de clienta de mi representada, no como trabajadora o en vinculación con tal calidad.

Agrega que precisamente es esa calificación la que es cuestionada por esa parte a través de la presente causal de nulidad. Dados los antecedentes fácticos tenidos por acreditados por la sentencia de autos lo correcto era calificar las mismas como un incumplimiento del contrato de trabajo grave como Agente de Ventas Profesionales incurrido por la señora Sepúlveda. Es errónea la calificación jurídica reseñada porque las características del cargo de la señora Sepúlveda teñían de laboralidad las faltas por ella cometidas y acreditadas en autos; no es posible hacer vista gorda, para efectos de la calificación jurídica de ciertas conductas imputadas, el cargo ejercido y el rubro dentro del cual se ejercieron las mismas.

Continúa exponiendo que uno de los problemas jurídicos que cabe dilucidar para efectos de justificar el parecer efectuado previamente es si es enteramente indiferente para el derecho laboral las conductas efectuadas por los trabajadores en su calidad de clientes de su empleador, de manera de permitir fundamentar una causal de caducidad por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo. La respuesta que han dado nuestros tribunales al respecto es inequívoca: sí existen casos en los cuales las conductas efectuadas en calidad de clientes de un empleador son suficientes para sustentar un incumplimiento laboral grave. Lo relevante son las circunstancias concomitantes del caso que permitan afirmar que esas conductas tienen relevancia laboral. Así, respecto de un caso de trabajadores



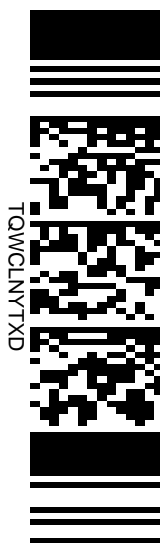
bancarios que utilizaron fraudulentamente un beneficio de acumulación de millas aéreas a través de la cuenta corriente de la que eran titulares, y que pertenecía a la institución empleadora (C.A. de Santiago, ROL 1737-2019, de fecha 05 de diciembre de 2019. Confirmada por la Corte Suprema en ROL 2656-2020, fallo de 21 de julio de 2021), se afirmó *“Que en todo caso y aun pudiendo haberse realizado tales operaciones en una base real, **la sola circunstancia de efectuarlas mal utilizando el beneficio**, desglosando una suma de dinero para obtener millas LatamPass, **lo hacen objeto de reproche, al tener un conocimiento acabado de cómo opera el giro y las maneras en que se pueden obtener beneficios adicionales, sin fundamento**”*; en el caso citado los trabajadores bancarios en cuestión además tenían beneficios especiales respecto de los productos referidos debido a su calidad de trabajadores, característica que se tuvo en consideración en el fallo citado para configurar el incumplimiento grave esgrimido. No obstante, tal como se puede denotar del párrafo transcrito, lo que permitió afirmar la relevancia laboral de la actuación de los ex trabajadores en cuestión para efectos de justificar el despido disciplinario, fue el conocimiento que tenían del producto y de la forma de obtener beneficios adicionales. Es decir, no es requisito *sine qua non* para afirmar la relevancia disciplinaria laboral de conductas de trabajadores realizadas en calidad de clientes de sus empleadores la existencia de especiales beneficios otorgados por el hecho de tratarse de trabajadores, sino que lo que “contaminaba” de laboralidad la conducta sancionada era la especial posición de los trabajadores respecto del producto a cuyo respecto se producía el abuso, ya que conocían el mismo y la forma de obtener beneficios, cercanía que no es predicable respecto de cualquier cliente, por lo que no resultaba tolerable la mantención de una relación laboral en ese contexto, ya que se rompe toda la confianza y fidelidad que es exigible en una relación de trabajo. En relación al caso que nos convoca, se tuvo por acreditado que la demandante de autos desarrollaba las labores de “Agente Profesional de Ventas”, y dentro del cuerpo de obligaciones de tal cargo, cuestión que por lo demás es pública y notoria respecto de los ejecutivos de venta de las Administradoras de Fondos de Pensiones, estaba la de conseguir que personas naturales delegaran la administración de sus fondos de cotización previsional a mi representada. Aquello evidentemente contemplaba los aportes por concepto de cotización obligatoria, pero también dentro de sus obligaciones estaba el ofrecimiento de los productos de cotización previsional voluntaria en cuyo seno se insertaba el servicio “Giro Fácil”, siendo ella además clienta y usuaria tanto de los productos de ahorro voluntario mencionados como del producto “Giro Fácil”.

También se incluía dentro de sus obligaciones el deber de asesorar a los clientes de su representada tanto para asegurar su permanencia en la compañía

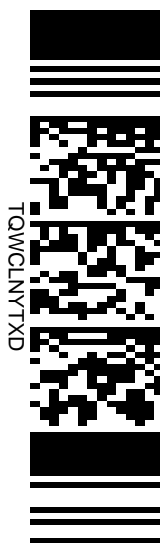




como para obtener la contratación de productos adicionales, teniendo un régimen de remuneraciones mixtas, donde la parte variable tendía a compensar la captación de nuevos afiliados o la contratación de nuevos productos por parte de los mismos, remuneración que, en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo, fue establecida en autos en la suma de \$2.494.907.- (cifra considerable, si la comparamos con la realidad nacional). Es decir, la demandante realizaba tareas de ofrecimiento y asesoría periódica de los productos a cuyo respecto se le imputó un irregular aprovechamiento, cuestión que quedó acreditada en autos, al igual que el monto del beneficio que a su vez era la medida del perjuicio de su representada (\$2.495.000.-). Teniendo la señora Sepúlveda un conocimiento acabado del producto “Giro Fácil”, también le era parejamente exigible un alto estándar de confianza y fidelidad a la compañía respecto de ese producto, cuestión consustancial a una actividad en la que está involucrada la fe pública y que es regulada con especial acuciosidad por organismos sectoriales especializados. Aquí es relevante mencionar que la tarea de calificación cuestionada en el presente arbitrio debió tener presente los especiales requerimientos que es posible establecer respecto de aquellas clases de trabajadores que tienen a cargo “...la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza”, ya que se habilita condicionar su contratación a la inexistencia de obligaciones en el sistema financiero (inciso 7° artículo 2° del Código del Trabajo), siendo posible afirmar a este respecto la existencia de “...distinciones, exclusiones o preferencias, basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminatorias” (inciso 5° del artículo 2° citado). Todo ello le permite afirmar que no todos los trabajos subordinados son equivalentes, y dependiendo de las circunstancias es posible afirmar la relevancia laboral de conductas que, *prima facie*, podrían ser consideradas como ajenas al ámbito estrictamente laboral, como es la conducta del trabajador en su calidad de cliente del empleador. Afirmar lo contrario, negando el carácter laboral de las conductas “discutibles” de la señora Sepúlveda en el caso que nos convoca, contradice la naturaleza y especiales deberes del cargo que ejercía en AFP Capital S.A., lo que tornaba laboralmente reprochable la obtención de un beneficio económico en perjuicio de su propio empleador, valiéndose para dicho efecto de un resquicio del sistema operativo del producto “Giro Fácil”. Este último punto no deja de ser relevante, aunque se trata de un *obiter dictum* de la sentencia, ya que es posible ratificar la existencia de un error de calificación pese a que se hubiese constatado que el sistema “Giro Fácil” poseía un defecto que propició que múltiples clientes y trabajadores se aprovecharan del mismo para efectuar giros en detrimento de mi representada: en el caso de la demandante, fuera de tratarse de una Agente de Ventas que estaba vinculada



íntimamente con el producto mencionado, se acreditó que había realizado al menos 9 transacciones con un perjuicio de \$2.495.000.- para su representada. Ergo, no era posible esgrimir como justificante un “error” circunstancial o inadvertencia al respecto, sin perjuicio que ese argumento, como se mencionó, no fue decisivo en el fallo cuestionado, por lo que lo aquí referido sólo sirve para evidenciar que también esta circunstancia no obsta al pronunciamiento solicitado a través de la presente causal de nulidad, sin que se esté propiciando la introducción de hechos no acreditados en autos en este apartado. Para efecto de recalcar la pertinencia de la calificación jurídica propiciada en este arbitrio, expone que *“La conducta extralaboral del dependiente puede tener una particular gravedad en el ámbito laboral como indicio de un posible perjuicio para la organización empresarial, gravando su expectativa y posibilidad de un correcto cumplimiento para el futuro de la prestación laboral, pudiendo configurar una falta laboral. Ahora bien, para proceder al despido disciplinario por conductas extrañas a la relación de trabajo siempre se requiere una necesaria correlación con el desenvolvimiento de la relación de trabajo, influyendo necesariamente tal conducta en el ambiente laboral y en la organización empresarial en forma negativa. Lo que puede ocurrir en relaciones laborales, en que por sus características y peculiaridades, la prestación laboral exija un amplio margen de fidelidad y seriedad por parte del dependiente en su comportamiento en la vida privada<sup>1</sup>”*. Todas aquellas características que hacían sancionables conductas que, como las de la señora Sepúlveda Gazzo, podrían ser calificadas, en cierto grado, como no estrictamente enmarcadas en el ejercicio de las funciones del cargo, se cumplían en el presente caso, adquiriendo relevancia sancionatoria laboral. También se vuelve a recalcar la existencia de pronunciamientos judiciales que avalan la interpretación jurídica desarrollada, donde es relevante tanto el tipo de cargo ejercido como el rubro en el que se despliega dicho cargo para la evaluación de la conducta sancionable. Como la demandante de autos se desempeñaba como “Agente Profesional de Ventas” en una AFP, donde por naturaleza es exigible un grado mayor de confianza y lealtad de parte de los dependientes, dada la fe pública comprometida en la actividad, resulta indiscutible la propiedad de la sanción aplicada. De esa forma, cita alguna jurisprudencia; *“7°) Que los antecedentes anteriormente referidos, acreditados plenamente en la causa tenida a la vista, son constitutivos de la causal del N°5 del artículo 14 del decreto ley N° 2.200, según el cual el contrato de trabajo expira de inmediato y sin indemnización alguna por ‘incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato’, atendidas especialmente en este caso la calidad de Jefe Superior del demandante en la referida Agencia Local de Provida, a la ascendencia jerárquica llamada a ejercer éste sobre los demás dependientes en el cumplimiento de las obligaciones*



*contractuales; a la función general asignada por la ley a los Administradores de Fondos de Pensiones en relación a la custodia y administración de dineros efectos al cumplimiento de los programas de seguridad social del Estado en beneficio de los afiliados al nuevo Sistema de Pensiones creados por el decreto ley N° 3.500...”* (Corte Suprema, 7 de junio de 1988, Recurso de Queja 6.188, GJ N° 96 (1988), p.111). “Quinto: ... puede estimarse que el actor faltó a la integridad y honradez que se requiere en el desarrollo de toda relación laboral, pero aún más marcadamente en la actividad bancaria, que requiere estándares más altos de probidad de todos quienes se desempeñan en ella, por involucrarse la gestión de dineros ajenos, y comprometerse la credibilidad de los actores financieros en el normal desarrollo de las relaciones económicas de la sociedad” (Corte de Apelaciones de La Serena, 25 de marzo de 2014, Rol Reforma Laboral N° 139-2013).

De acuerdo a lo señalado, sostiene que la calificación jurídica correcta de los hechos tenidos por acreditados habría permitido sustentar la existencia de un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo de la señora Sepúlveda Gazzo, en los términos del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, que justificaban el rechazo de la demanda de despido indebido y cobro de prestaciones deducida. Tal como se argumentó, el cargo de la señora Sepúlveda; la naturaleza de las funciones; la mecánica de la operación; los especiales deberes adscritos al cargo y el perjuicio de mi representada, todos factores acreditados en autos, y de entidad sustancial (9 operaciones por \$2.495.000), permiten desmentir la apreciación de la sentencia impugnada.

Por último solicita tener por interpuesto el presente recurso de nulidad basado en la causal ya indicada; acogerlo a tramitación y ordenar que se eleven los autos ante la ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, para que tomando conocimiento del recurso y de los fundamentos en él expuestos, se sirva dar lugar a la nulidad solicitada, invalidando la sentencia en los términos planteados en el cuerpo principal de este escrito o por cualquier causal de nulidad que la habilite a obrar de tal forma de manera oficiosa; dictando la correspondiente sentencia de reemplazo, esta última, rechazando la demanda de despido indebido y cobro de prestaciones laborales deducida en representación de la señora Sepúlveda Gazzo, con expresa condena en costas.

**Considerando y oídos los intervinientes:**

**Primero:** Que la demandada, entonces, funda su recurso de nulidad, en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, es decir que resulta necesario realizar una alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior y establecidas en sentencia definitiva



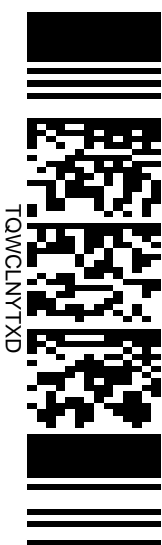
dictada con fecha 10 de septiembre de 2021 en causa RIT O-47-2021 por el Juzgado de Letras de Trabajo de Curicó.

**Segundo:** Que, al respecto, la recurrente sostiene que el fallo recurrido adolece de un vicio, por cuanto se equivoca al efectuar la valoración de los elementos que integran el tipo de la causal invocada por la demandada en la carta de aviso de término de contrato, esto es, haber incurrido la parte demandante en un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

**Tercero:** Que, para la resolución del asunto propuesto por el recurrente, esto es, determinar si en la sentencia definitiva se ha incurrido en un error, se hace preciso establecer si las conductas que le fueron atribuidas a la actora para cursarle su carta de despido, es decir, el haber efectuado en su calidad de clienta de AFP Capital, 17 giros a través de la plataforma “Giro fácil”, que mantenía dicha AFP a disposición de sus afiliados para girar dineros desde sus respectivas cuentas de APV y de Ahorro Voluntario, constituyen el presupuesto tenido a la vista por el legislador como causal subjetiva de despido, en la especie, el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

**Cuarto:** Que se estima necesario señalar que al juez de grado se le exige que la decisión del asunto controvertido tenga su origen en un proceso lógico en el que debe interpretar y aplicar una norma legal conforme a los hechos probados en el juicio; dentro de ese proceso se inserta la “calificación jurídica” lo que corresponde a una cuestión de derecho y se refiere a la determinación de si un hecho establecido se encuentra regulado por la norma legal que resuelve el asunto. Por ende, esta calificación jurídica debe ser entendida como la subsunción y aplicación de la ley a un caso concreto, con ello se debe determinar la norma legal pertinente al caso y será el juez de grado quien establezca estándares normativos cuando, para dar solución del asunto, requiera encuadrar los hechos acreditados en alguna norma y determinar su alcance

**Quinto:** Que, así establecido, debemos tener presente que el artículo 7 del Código del Trabajo señala que el contrato de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Que, también, en todo contrato de trabajo, además de la evidente relación de subordinación que lo configura, se encuentra marcado por un alto contenido valórico, de lo cual se desprende que existen ciertos principios éticos que ambas partes deber necesariamente respetar, tales como, el deber de fidelidad, lealtad, honradez, entre otros. De esta manera, los contratantes durante la vigencia de su vinculación, quedan sujetos a varios deberes que si bien pueden no estar explicitados en el texto del contrato pertinente o consensuados



expresamente, emanan de la naturaleza de la relación laboral, por ejemplo, que ninguna de las partes actuará en perjuicio o detrimento de la otra.

**Sexto:** Que, como consecuencia de lo anterior, el legislador autoriza al empleador a poner término a la relación laboral cuando el trabajador ha incurrido en conductas que indiscutiblemente ultrajan la confianza que existe en la relación laboral y, precisamente, entonces, cabe analizar si las acciones desplegadas por la trabajadora señaladas en la carta de despido se encuadran, o no, en la causal de despido esgrimida por la recurrente, es decir, la señalada en el artículo 160 No.7 del Código del Trabajo.

**Séptimo:** Que se estableció en la sentencia como hechos de la causa, en su considerando décimo, que entre la partes existió una relación laboral que se extendió desde el 10 de abril de 2017 hasta el 21 de enero de 2021, siendo la función de la trabajadora Karina Sepúlveda Gazzo a la fecha de conclusión de sus servicios la de “agente de ventas”, encontrándose bajo una jornada laboral sujeta al art. 22 inciso segundo del Código del Trabajo, y en lo que nos convoca, se asentó como No. 4, de dicho considerando, “que AFP Capital SA ofrecía a sus clientes un producto denominado “giro fácil” mediante el cual, quienes tuvieran contratados productos complementarios de cuenta de ahorro voluntario, incluyendo cuentas de cotizaciones voluntarias, podían pedir giros de hasta \$300.000 por cada solicitud, con cargo a los montos de dinero que el cliente tuviera en tales cuentas, siendo pagado éste beneficio dentro de las 24 horas siguientes a su petición, siendo el dinero entregado directamente con patrimonio de la empresa quien en los días siguientes los recuperaba de las cuentas de los clientes peticionarios”; se estableció en el punto 5 de dicho considerando “ Que Karina Sepúlveda además del vínculo laboral con la empresa es cliente de la misma, al estar afiliada a la AFP Capital SA desde el 1 de febrero de 2017, presentando dentro de los productos que se le brindan una cuenta obligatoria, una cuenta de cotización voluntaria, una cuenta de depósito convenido y una cuenta de ahorro voluntario”; en su punto 6 se acreditó, “ Que la actora haciendo uso del producto “giro fácil”, al presentar este servicio defectos derivados de inconsistencias del sistema- y por ende tornándolo en un producto defectuoso ofrecido a los clientes- incurrió en nueve peticiones de giros de dineros a su favor, con cargo a sus propios dineros consignados en sus cuentas de cotización voluntaria y de ahorro voluntario, generándose un sobregiro que perjudicó a la empresa en la suma de \$2.495.000” y, por último en su acápite 7 se dio por acreditado “Que la forma en que fue utilizado éste “giro fácil” por Karina Sepúlveda se enmarcó en el contexto de su rol de cliente de la AFP, y no de trabajadora de la empresa”.



En el considerando vigésimo cuarto de la sentencia definitiva, luego de realizar un exhaustivo análisis de las pruebas ofrecidas por las partes y de la naturaleza de las labores que desempeñaba la actora, se concluye “Que en ese orden de ideas, la causal alegada importa que exista una limitación clara y precisa, a saber, que la sanción se extienda al incumplimiento de aquellas obligaciones de estricta fuente contractual o que tengan una conexión necesaria y directa con el contrato de trabajo, lo que no ocurre en la especie. En este orden de ideas, se ha sostenido que el incumplimiento debe tener una conexión necesaria y directa con el contrato de trabajo. Ello impide extender la sanción a cualquiera otra fuente, privilegiando la de carácter contractual, y que corresponde a aquella que cae directamente bajo los sentidos de los contratantes, debiendo interpretarse sus cláusulas en correlación con las funciones que está obligado a desempeñar el trabajador. (tal como lo advierte la ltma. Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 3552010). En consecuencia, aparece evidente que los resquemores que la empleadora efectuó a la trabajadora no se realizaron en el desempeño de sus funciones como trabajadora de la AFP, ni con ocasión de ese carácter, sino que se enmarcan en su calidad de cliente. De este modo, se confunde una supuesta exigencia de honradez y rectitud con un posible incumplimiento contractual. Es más, no se logró acreditar ni con el mérito de la investigación interna de la empresa ni con los dichos de todos los testigos ofrecidos por esta en juicio, de las razones por las cuales se le exigió a la trabajadora un estándar superior a la de los restantes clientes igualmente involucrados que eran más de 1000 personas, siendo 43 de éstos dependientes de la empresa considerando que como lo reconocen los mismos testigos de la demandante, algunos de los propios trabajadores de la empresa, que se vieron involucrados en hechos similares, por ser cuantías u operaciones inferiores, tuvieron la opción de renunciar o reiterarse con algunos pagos de conceptos o indemnizaciones legales, lo que no aconteció con la demandante. Además, insistir que la decisión con ella, fue por el volumen de operaciones realizadas y la cuantía involucrada –pese a que fue acreditado en juicio que éstos fueron menores a la extensión descrita en la carta de despido siendo lo fue, en su rol de cliente y no de trabajadora. Con todo ello, al no verificarse los supuestos del art. 160 N° 7 del C. del Trabajo, el tribunal entiende que el despido de la demandante fue indebido para todos los efectos legales”

**Octavo:** Que, así las cosas, al tenor de los hechos acreditados, que resultan inamovibles, se permite establecer que en la calificación jurídica dada por el sentenciador a los mismos, no ha existido una infracción de ley que haga necesario alterar la calificación jurídica de los hechos acreditados, toda vez que correctamente concluyó que las conductas que le fueron atribuidas en la carta de despido fueron



desplegadas por la actora en su calidad de cliente de AFP Capital S.A. y no en su calidad de trabajadora, que no se acreditó de forma alguna que las hubiere realizado en conocimiento de que el servicio “Giro Fácil” adolecía de errores que significaban que los avances solicitados no serían cargados a sus respectivas cuentas de ahorro previsional voluntario o de depósitos y que, no obstante, otros trabajadores de la recurrente también hicieron uso del servicio y no fueron despedidos. Siendo así, y a mayor abundamiento, no se acreditó en el proceso que la actora haya obrado en forma culpable en perjuicio o detrimento de la empleadora, por lo que solo cabe rechazar el recurso interpuesto.

**Noveno:** Que tampoco avizora esta Corte algún vicio que pudiere ser constitutivo de alguna causal de nulidad no alegada por la recurrente, por lo que no corresponde hacer uso de la facultad prevista en el artículo 479 inciso final del Código del Trabajo, como fue solicitado, también, en el recurso interpuesto.

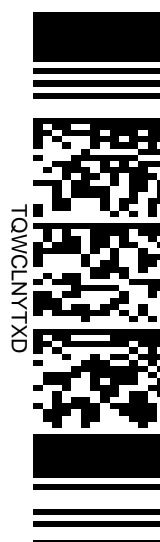
Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 456, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza, con costas**, el recurso de nulidad deducido por la parte demandada, contra la sentencia de doce de octubre de dos mil veintiuno, dictada por el Sr. juez titular del Juzgado de Letras de Curicó en los autos RIT O-47- 2021, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Redacción del Ministro Suplente don Humberto Paiva Passero.

Regístrese y devuélvase.

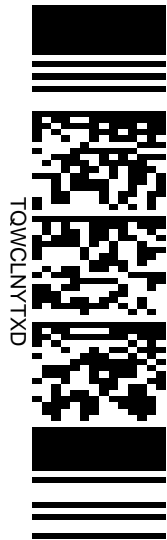
**Rol N°378-2021. Laboral**

Se deja constancia que, pese a haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa, no firma el Ministro Suplente don Humberto Paiva Passero, por haber concluido su periodo de suplencia.



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Talca integrada por Ministro Hernán González G. y Abogado Integrante Abel Bravo B. Talca, cuatro de enero de dos mil veintidós.

En Talca, a cuatro de enero 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 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.