

C.A. de Temuco

Temuco, siete de noviembre de dos mil veinticinco.

VISTOS:

En la causa RIT O-5-2024 del Juzgado de Letras de Villarrica por sentencia definitiva de fecha veintitrés de enero de dos mil veinticinco, dictada por el Juez Titular Sr. Rodrigo Alarcón Soto se resolvió que:

“I.- Que SE RECHAZA en todas sus partes la demanda de despido injustificado interpuesta por doña YOCELYN ANDREA MATUS BURGOS en contra de empresa WOM S.A., todos ya individualizados.-

II.- Que no se condena en costas a la demandante vencida por haber tenido motivo plausible para litigar.”

En contra de la sentencia el abogado de la parte demandante don Victor Acevedo Rivas interpuso recurso de nulidad invocando en forma conjunta las causales del artículo 478 letra b) y la del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

Con fecha 14 de octubre de 2025 se llevó a cabo la audiencia para la vista del recurso, alegando los abogados de las partes en defensa de sus representados. El abogado de la demandante, se desistió expresamente de la causal del artículo 478 letra b) invocada, quedando como única causal de su recurso aquella establecida en el artículo 478 letra c) del Código Laboral.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que por medio de su arbitrio de nulidad y habiéndose desistido de la invocada en lo principal, la parte demandante invoca como única causal aquella del artículo 478, letra c) del Código del Trabajo, esto es, "cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior".

Sostiene que en los considerandos 19 y 20 el sentenciador realiza calificación jurídica de los hechos que da por probados señalando que estos tienen la magnitud o relevancia suficiente para proceder al despido

de la actora. Esta calificación jurídica es errónea, ya que la conducta de la trabajadora no tiene la gravedad que se le pretende otorgar y por lo tanto la medida adoptada por la empresa es totalmente desproporcionada.

Esgrime como fundamentos, la circunstancia de tratarse la demandante de una trabajadora con 7 años de servicio, con excelentes evaluaciones y que incluso cubría funciones de jefatura. A su juicio, despedirla sin indemnización es desproporcionado en atención a la falta cometida.

En ese contexto, sostiene que la trabajadora no vulneró un espacio privado, sino que accedió a un WhatsApp que siempre estaba abierto en un computador de uso común y transmitió la información a un colega que estaba siendo afectado directamente por esa conversación.

Añade que no existe un deber de fidelidad para encubrir hechos ilícitos. La divulgación no vulnera el contenido ético del contrato, ya que se trataba de una afectación a derechos esenciales de otro trabajador.

Señala que es una calificación jurídica errada, además, el rechazo del perdón de la causal. Argumenta que la empresa tuvo conocimiento de los hechos el 25 de agosto de 2023 y despidió a la trabajadora más de 60 días después (30 de octubre del mismo año). Por lo tanto, desde esa fecha la empresa estuvo en conocimiento de los hechos materia del despido. Durante ese tiempo, la trabajadora continuó prestando servicios normalmente, mientras que su jefa fue separada de sus funciones con goce de sueldo.

Agrega que, si bien es efectivo que hubo una investigación, hace presente como consta en el proceso, que esta investigación fue cursada por otro motivo referido a la vulneración de derechos de los 3 trabajadores involucrados, incluyendo a su representada, donde se concluye que la jefa de local vulneró los derechos de sus trabajadores y fue despedida. Por lo tanto no fue una investigación para determinar si ocurrieron o no los hechos en que se funda el despido, ya que estos

hechos constaban para la empresa desde que ocurrieron. Esto, según el recurso, constituye una manifestación de voluntad del empleador de perseverar en el contrato, configurándose así el perdón de la causal.

Solicita que se acoja el recurso, se anule la sentencia recurrida y dicte una sentencia de reemplazo que declare el despido como injustificado, indebido e improcedente, y que, en consecuencia, condene a la demandada al pago del recargo legal correspondiente, con expresa condena en costas.

SEGUNDO: Que respecto de la causal de nulidad esgrimida por el recurrente, esto es, la contemplada en la letra c) del artículo 478 del Código de Trabajo, dice relación con alterar la calificación jurídica de los hechos establecidos por el juez de la instancia y, en definitiva, estimar no concurrente la causal esgrimida por el empleador para poner término a la relación laboral con la actora, que se basa en el incumplimiento de las obligaciones contractuales que impone el contrato de trabajo, dada la gravedad o magnitud de la conducta atribuida a la actora. En concreto, el incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales consistió -según se estableció en el considerando duodécimo del fallo recurrido- en que la trabajadora accedió a una red social personal de la líder de tienda desde un computador institucional, examinó una conversación que en esa aplicación tuvo la líder de la tienda con el jefe comercial de la empresa, y le remitió capturas de ésta o una copia de parte de esa conversación a un tercero involucrado, trabajador de la empresa.

TERCERO: Que de acuerdo a los hechos establecidos por el tribunal, esta Corte comparte con el juez a quo en orden a que la acción de la trabajadora configura un incumplimiento contractual ya que más allá que la demandante no utilizó ningún ardid para ingresar a ella y a pesar que la líder de la tienda mantenía por regla general abiertas sus redes sociales, no se trató “de un simple hallazgo o azar, sino que la

trabajadora actuó conociendo que las redes sociales de la líder de la tienda podían estar abiertas, como ocurrió en la especie”, tal como fue consignado en el considerando décimo octavo del fallo recurrido. Sin embargo, el mencionado incumplimiento de obligaciones contractuales debe revestir gravedad, por disponerlo expresamente el artículo 160 N°7 del Código de Trabajo, gravedad que implica la imposibilidad de continuar normalmente con la relación laboral y, además, precisa que el empleador haga uso racional de su facultad de poner término unilateral al contrato de trabajo, la que tiene el carácter de extraordinaria y restrictiva en un sistema de estabilidad relativa del empleo como el nuestro.

CUARTO: Que, en ese orden de ideas, la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo frente a actuaciones impropias o irregulares en que pueda incurrir el trabajador no pueden ser consideradas aisladamente, sin mirar o contextualizarlas en relación a la conducta que ha demostrado, a lo largo del tiempo, la trabajadora, sobre todo si ésta ha prestado servicios por largos años y habiendo sido considerada en todo momento una buena trabajadora. El despido, como medida disciplinaria, es sin duda la más extrema y, por tanto, requiere que los hechos que fundan su aplicación tengan la gravedad suficiente para estimar que las restantes medidas serían ineficaces para sancionar al trabajador. En otras palabras, debe existir una cierta proporcionalidad entre el quebrantamiento del deber impuesto al trabajador y la drasticidad de la sanción aplicada.

QUINTO: Que esta Corte estima que, no obstante estar acreditados los hechos que se atribuyen al demandante – que pueden estimarse como incumplimiento de sus obligaciones- , cabe consignar que el contexto laboral en que se desarrollaron los mismos, no alcanza, en este caso, a la entidad necesaria para integrar el elemento gravedad que requiere la situación de incumplimiento prevista por el N°7 del

artículo 160 del Código del Trabajo, hecha valer por la parte empleadora, razón por la que dicha causal de despido, no logró ser configurada.

SEXTO: En consecuencia, se configura el motivo de nulidad de la letra c) del artículo 478 del cuerpo legal citado, por lo que el recurso será acogido en la forma que se dirá.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 474, 477 y 482 del Código del Trabajo, SE ACOGE, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Victor Acevedo Rivas, por la parte demandante, en contra de la sentencia definitiva de fecha veintitrés de enero de dos mil veinticinco, dictada por el Juez Titular Sr. Rodrigo Alarcón Soto, dictada en los antecedentes RIT O-5-2024 del Juzgado de Letras de Villarrica, la que en consecuencia ES NULA y se reemplaza por la que, acto seguido, pero sin nueva vista se dicta.

Redacción a cargo del abogado integrante Sr. Reinaldo Osorio Ulloa.

Regístrese y devuélvase.

NºLaboral - Cobranza-88-2025. (cwm)