

Santiago, veintiséis de agosto de dos mil veintiuno.

**VISTOS:**

En esta causa RUC N°1940231885-9, RIT T-1932-2019, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, por sentencia de tres de diciembre de dos mil veinte, la jueza doña Yelica Montenegro Galli, rechazó la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, y acogió la demanda subsidiaria de despido indebido y cobro de prestaciones interpuesta por doña Aracelli Olivares Lavín en contra de Starbucks Coffee Chile S.A., declarando injustificado el despido de que fue objeto la actora el 30 de septiembre de 2019, condenando a la demandada al pago de las prestaciones que indica, sin costas.

Contra ese fallo la parte demandada dedujo recurso de nulidad, el que sustentó en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por dictación de la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y; subsidiariamente, en la prevista en el 477 Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, vulnerando los artículos 1456 y 1457 del Código Civil.

En ambos casos, solicita invalidar la sentencia impugnada y dictar la correspondiente de reemplazo que rechace la demanda, con costas.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegó la apoderada de la parte recurrente.

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** La parte demandada deduce como primera causal de su recurso de nulidad el motivo de invalidación del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, explicando –previo contexto de los antecedentes del proceso- que la sentencia ha infringido el principio de la lógica formal de la razón suficiente por cuanto el tribunal a quo resuelve que, atendido que el finiquito tiene la misma fecha que la carta de renuncia de la demandante, se puede concluir razonablemente que la renuncia de la actora no fue



voluntaria sino que presionada por la recurrente a objeto de no manchar sus papeles; indicando que esta premisa llevaría al absurdo de sostener que todos los finiquitos fechados el mismo día de la comunicación del despido de un trabajador o de una renuncia voluntaria, adolezcan de los vicios de nulidad –fuerza y dolo- por el sólo hecho de consignarse en ambos instrumentos la misma fecha.

Agrega, que según se acreditó en el juicio, en la reunión sostenida entre las partes con fecha 30 de septiembre de 2019, la denunciante reconoció su responsabilidad en la falta de gestiones en la tienda a su cargo, siendo ella quien planteó la alternativa de renunciar voluntariamente, a lo cual la demandada accedió, dirigiéndose posteriormente la actora a la Notaría Bosch, ubicada en Apoquindo 4990, Las Condes, esto es, a menos de diez minutos a pie desde el edificio corporativo de la demandada, firmando en la misma, su carta de renuncia voluntaria, la cual llevó de inmediato a la empresa.

Sostiene que llama aún más la atención, que para reforzar su razonamiento, el tribunal argumente que el finiquito *además* contiene el cálculo de vacaciones proporcionales, en circunstancias que el pago de dicha prestación habría sido igualmente otorgado a la actora si se hubiese puesto término a la relación laboral por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, y no por renuncia voluntaria, razón por la cual es de toda lógica que la demandada, al momento de citarla a la oficina a esta reunión, ya haya tenido a la mano este cálculo.

Manifiesta que todas las empresas operan con modelos de cartas y finiquitos, razón por la cual, si la denunciante planteó en dicha oportunidad renunciar voluntariamente, basta con indicar los datos correspondientes en la matriz que se tenga para generar el documento en cuestión de minutos. De esta manera, en el evento que se hubiese acreditado que la actora acudió a la notaría con ambos instrumentos (carta y finiquito) en su poder, ello obedece única y exclusivamente al funcionamiento eficiente de cualquier empresa, pero en ningún caso supone la existencia de una coacción que se haya ejercido sobre la trabajadora.



Añade, que otro de los argumentos del tribunal para arribar a la convicción que la voluntad en la carta de renuncia estaba viciada, es que en su otorgamiento no se haya dejado transcurrir el plazo de diez días establecido por el artículo 177 del Código del Trabajo, razonamiento que, en su concepto, adolece de toda lógica y razonabilidad (sic), ya que al establecerse un plazo máximo para su otorgamiento, mientras éste se extienda dentro de dicho plazo debiera ser absolutamente indiferente que éste se otorgara en el día uno o diez del plazo legal. Lo anterior, porque siguiendo el razonamiento de la sentenciadora, se podría llegar al absurdo de sostener que aquellos finiquitos otorgados en los primeros días del plazo establecido por el artículo 177, podrían adolecer de un vicio del consentimiento.

Luego de analizar los requisitos de la fuerza moral como vicio del consentimiento, expresa que no es posible atribuir a la situación denunciada la calificación de una “amenaza” suficiente como para viciar la voluntad de un trabajador si es que opta por la renuncia, toda vez que no puede ser jurídicamente procedente reprochar a un empleador que pudo haber tomado la decisión de poner término a la relación laboral, realizar negociaciones con el trabajador para establecer una causal de término de la relación laboral que sea mejor para ambas partes, sobre todo cuando la causal que se pudo utilizar para poner término al contrato de trabajo de la actora era una de aquellas contemplada en el artículo 160 del Código del Trabajo, indicando que esto no es más que una negociación propia de la relación laboral, que incluso se dio en beneficio del mismo trabajador, considerando la posición que éste tenía frente a los graves hechos que reconoció protagonizar, no siendo razonable imponer a los empleadores la obligación de despedir a los trabajadores por causales que implican hechos culpables de su parte y vedar la posibilidad de establecer una causal diversa, como la renuncia o el mutuo acuerdo de las partes.

Finalmente, afirma que la infracción es evidente y ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haber valorado la prueba conforme al principio de la lógica formal de la razón suficiente, el tribunal a



quo necesariamente habría arribado a la conclusión de que la relación laboral entre las partes terminó por renuncia voluntaria de la actora.

**Segundo:** Para efectos de verificar la infracción denunciada, es necesario señalar que para que se configure la causal de invalidación de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, es necesario que concurren dos requisitos copulativos. A saber: que la sentencia se haya dictado con infracción a las reglas de la sana crítica y que ésta sea manifiesta, es decir, sea evidente y notoria de la lectura del fallo.

**Tercero:** Por otra parte, debe tenerse presente que al dictar sentencia en materia laboral, los jueces deben valorar la prueba presentada en el juicio, conforme lo dispone el inciso segundo del artículo 456 del Código del Trabajo, que señala que: *“deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”*.

**Cuarto:** En este contexto, la parte que pretenda una revisión de ese tipo debe satisfacer el imperativo de demostrar la vulneración de tales reglas. Por lo mismo, resulta indispensable que no sólo las identifique o señale; además, debe explicar cómo y por qué se habrían vulnerado en el caso concreto; qué hechos específicos estarían comprometidos en esa supuesta vulneración; y, en fin, de qué manera podría alterarse la decisión adoptada en la instancia respectiva, lo cual, en la especie, no se hizo.

**Quinto:** De la lectura del fallo, se desprende que la jueza de la causa, para acoger la demanda subsidiaria, expuso los razonamientos que la llevaron a esa decisión y para ello basta leer el motivo quinto de la sentencia impugnada, cumpliéndose con lo previsto en el inciso segundo del artículo 456 del Código Laboral.

En efecto, la sentenciadora analizando la prueba rendida, particularmente, la instrumental consistente en la carta de renuncia, concluye que si bien ésta cumple con las formalidades legales, llama su



atención que la empresa en la reunión de 30 de septiembre de 2019 -cuestión no controvertida por las partes- le informa a la actora que se encuentra despedida por el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y que el instrumento incorporado por la demandante, correspondiente a la carta de despido, se encuentra firmada por la demandada y en ella se invoca la causal de término antes aludida; y, que, por otra parte, el finiquito, incorporado por la demandada, tiene como fecha 30 de septiembre de 2019, la misma de la carta de despido y de la renuncia.

Estos elementos le permiten concluir que no es que la demandante planteara la renuncia como alternativa, sino que aquella renuncia efectivamente no fue voluntaria, sino más bien fruto de la presión, con el objeto de “no manchar sus papeles”; convicción a la que arribó con la instrumental reseñada, esto es, la carta de despido que se le exhibe y el finiquito con la causal de renuncia voluntaria que la empresa ya tenía confeccionado de antemano, el cual además de estar firmado por el empleador, realiza el cálculo de vacaciones proporcionales; de modo que, conforme a su análisis, la a quo, entiende que se instó a la trabajadora a poner término a la relación laboral por una renuncia que jamás fue voluntaria y que no fue solicitada ni planteada por la demandante.

**Sexto:** A lo señalado, debe aunarse que aún en el evento que se estimare que existe una infracción a las reglas de la sana crítica, no se cumple el supuesto que ésta sea manifiesta y quede en evidencia de la sola lectura de la sentencia.

**Séptimo:** De lo expresado, es posible concluir que lo que se pretende por la recurrente es que esta Corte valore nuevamente la prueba y concluya que el finiquito incorporado por su parte contiene una renuncia voluntaria de la trabajadora, y que, por consiguiente, corresponde el rechazo íntegro de la demanda, pretensión que no cabe en un sistema recursivo como el laboral, en que no se contempla la apelación como forma de impugnar las sentencias definitivas. En efecto, lo que hace la recurrente es requerir una nueva valoración de la prueba que resulte más acorde a la posición jurídica que dicha parte sustentó en el juicio, lo que se aleja de la naturaleza del recurso en estudio.



**Octavo:** En estas condiciones, el recurso por este motivo de nulidad no podrá prosperar.

**Noveno:** En subsidio de la causal antes desarrollada, se invoca la contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por vulneración de los artículos 1456 y 1457, ambos del Código Civil.

Refiere que la empresa había tomado la determinación de poner término a la relación laboral existente entre las partes por la causal de incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, sin embargo, fue la actora quien solicitó el cambio de causal a renuncia voluntaria, para lo cual libre y voluntariamente concurrió ante un notario público y firmó una carta de renuncia que cumple con todos los requisitos y formalidades que exige el artículo 177 del Código del Trabajo, por lo que es invocada por la empresa como causal de término del contrato de trabajo válida y plenamente aplicable al presente caso.

Indica que otro aspecto importante a considerar sobre este punto, es que para efectos de invalidar la suscripción del finiquito, la denunciante refiere que al momento de la firma de dicho instrumento, el Notario no se encontraba presente, para lo cual solicitó en la audiencia preparatoria que se oficiara a la Notaría respectiva, con el objeto que informara los aspectos que cita, prueba de la cual la demandante se desistió en la audiencia de juicio, y además, no ofreció testigos que pudieran dar fe de dichas alegaciones, lo cual refuerza –en su concepto- su teoría en orden a establecer que la renuncia de la actora tiene su causa en una decisión propia, producto de las graves anomalías y falencias en su gestión como Gerente de Tienda de Starbucks, por lo que prefirió presentar su renuncia voluntaria antes de que la empresa tomara la determinación de poner término a su contrato de trabajo por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

**Décimo:** De acuerdo con lo señalado sostiene que la infracción es evidente y ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de no haberse infringido los citados artículos del Código Civil, necesariamente se habría arribado a la conclusión de que la relación laboral entre las partes terminó por renuncia voluntaria de la actora



**Undécimo:** Como reiteradamente se ha sostenido por esta Corte, la causal de invalidación prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el sentido, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se han tenido por probados.

**Duodécimo:** Desde esta perspectiva lo que se hace a través de la infracción de ley como causal de nulidad, es la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone fidelidad a los hechos acreditados en el fallo, pues lo que se ha de examinar es si las conclusiones fácticas encuadran en el supuesto legal respectivo. En definitiva, para poder examinar el juzgamiento jurídico del caso resulta menester que los hechos a partir de los que se estructura la impugnación se encuentren fijados en la sentencia -los que son inamovibles- pues sólo de cumplirse tal exigencia se podrá generar el debate sobre la infracción de ley que se denuncia.

**Decimotercero:** En relación con lo expuesto, en el motivo tercero de la sentencia, se establecieron los siguientes hechos: 1) Existencia de contrato de trabajo entre las partes a contar del 17 de julio de 2018, con carácter indefinido, desempeñándose la demandante como gerente de tienda en el establecimiento ubicado en Av. Vitacura N°6844; y, 2) El término de los servicios ocurrió el 30 de septiembre de 2019, fecha en que la demandante hace entrega de una carta de renuncia voluntaria firmada ante Notario Público.

Asimismo, en el basamento quinto del fallo, que, además, contiene reflexiones y racionios del a quo acerca de la valoración de la instrumental aportada por las partes, se concluye que aquella renuncia efectivamente no fue voluntaria sino más bien presionada por la empleadora con el objeto de “no manchar sus papeles”.

**Decimocuarto:** Sobre la base de los hechos reseñados precedentemente, la sentenciadora declaró que la relación laboral ha concluido por despido verbal sin formalidad alguna y dispuso el pago del



50% del recargo legal e indemnizaciones, con reajustes, intereses y sin costas.

**Decimoquinto:** Como se puede concluir de lo que se viene razonando, aparece que la causal en estudio no puede prosperar sin modificar los hechos establecidos por la jueza a quo, desde que la sentencia asentó que no se justificó la renuncia voluntaria de la actora, sino más bien una de carácter forzada por su empleadora para poner término a la relación laboral que las unía.

**Decimosexto:** Por consiguiente, no se ha producido la infracción de ley a las normas denunciadas en el recurso, el que debe ser rechazado; a lo que se debe adicionar que las disposiciones de los artículos 1456 y 1457 del Código Civil que sustentan la causal, no tienen el carácter de normas decisoria litis.

**Decimoséptimo:** En atención a las deficiencias señaladas, y dado que el recurso razona sobre la base de una realidad fáctica diversa a la acreditada en el juicio, esto es, la existencia de una renuncia voluntaria de la trabajadora, se advierte que lo realmente pretendido por el arbitrio es una alteración de los hechos asentados en la sentencia, motivo por el cual éste no podrá ser acogido y debe ser desestimado.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza con costas**, el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de tres de diciembre de dos mil veinte, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que, en consecuencia, **no es nula**.

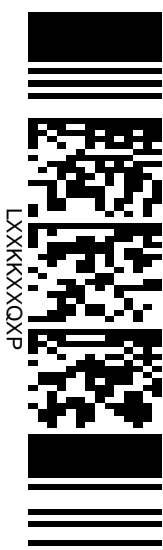
Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra (S) Ana María Osorio Astorga, quien no firma por haber cesado su suplencia en esta Corte.

Laboral-Cobranza N°2.766-2020.







LXXXKXXQXP

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Jenny Book R. y Abogado Integrante Rodrigo Rieloff F. Santiago, veintiséis de agosto de dos mil veintiuno.

En Santiago, a veintiséis de agosto de dos mil veintiuno, 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 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>