Santiago, cinco de octubre de dos mil veintiuno.

Vistos:

En estos autos RIT T-3-2019, RUC 1940164084-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de Alto Hospicio, por sentencia de dos de septiembre de dos mil diecinueve, se dio lugar, parcialmente, a la demanda de cobro de prestaciones laborales interpuesta por don Walter Ricardo Meléndez Riveros en contra de la empresa Grekad Met Limitada, a la que condenó a pagar las sumas que indica por feriado legal y proporcional, y rechazó la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del auto despido y la subsidiaria por despido indirecto y nulo.

El demandante interpuso recurso de nulidad, que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Iquique el veinticinco de noviembre de dos mil diecinueve.

En contra de esta decisión, la misma parte presentó recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho que el demandante solicita unificar consiste en "*determinar si el derecho constitucional del trabajador de protección e inviolabilidad de toda forma de comunicación privada puede ceder válida, lícita y justamente por el ejercicio de propiedad del empleador al actuar dentro de sus facultades disciplinarias establecidas por ley general o la ley del contrato, a pesar de éste incumplir la normativa dado para ello, es decir, si le está permitido registrar los correos electrónicos corporativos y privados de los trabajadores sin consentimiento previo y en contra de lo establecido en el mismo contrato de trabajo*".

Sostiene que la autorización otorgada en la cláusula octava del contrato de trabajo suscrito entre las partes, facultaba al empleador para recibir una copia de

XELBWMPCOK

los correos electrónicos enviados por el trabajador, comprobándose en el juicio que, en forma ilegal y abusiva, también conocía el contenido de aquellos que recibía, ya que se reenviaban a una casilla de la gerencia, hecho de gravedad que motivó su decisión de auto despedirse, observando que los fundamentos desarrollados en el fallo desconocen el contenido de la garantía constitucional afectada, que protege toda forma de comunicación privada que, en la forma resuelta, no fue amparada por la judicatura, precisando que el tenor del referido permiso se debe interpretar restrictivamente, por apartarse de los estándares básicos del derecho fundamental vulnerado, por lo que se debe concluir la ilegalidad de la actuación del empleador, razones por las que pide la invalidación del fallo recurrido y el de la instancia, y se dicte, en su reemplazo, aquel que acoja la demanda.

Tercero: Que, para la procedencia del recurso en análisis, es requisito esencial que existan distintas interpretaciones respecto de una materia de derecho, esto es, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se haya arribado a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles, que denoten una divergencia doctrinal que debe ser resuelta y uniformada.

En tal sentido, para dar lugar a la unificación de jurisprudencia se requiere analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento que se reprocha, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, son claramente homologables con aquellos contenidos en las sentencias que se incorporan al recurso para su contraste.

Así, la labor que corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma jurídica que regla la controversia, al ser enfrentada con una situación equivalente a la resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el fallo impugnado y aquellos traídos como criterios de referencia.

Cuarto: Que, en consecuencia, se hace necesario consignar, en forma previa, los hechos establecidos en la sentencia de base:

1.- El 13 de mayo de 2014, el demandante, don Walter Meléndez Riveros, comenzó a prestar servicios para la empresa demandada Grekad Met Limitada, en la que ejerció el cargo de jefe comercial.

XELBWMPCOK

2.- Las obligaciones del demandante consistían en liderar gestiones relativas al desarrollo comercial de la empresa, mantener y administrar la cartera de clientes, contratos y servicios existentes.

3.- La relación laboral concluyó el 3 de enero de 2019 por despido indirecto del trabajador, decisión que sostuvo en los siguientes hechos descritos en la carta que envió al empleador: "*Desde la noche del 2 de enero hasta la madrugada del día de hoy 3 de enero de 2019, recibí reiteradas llamadas y mensajes por whatsapp por parte de Edgardo y Dixi Arredondo. Al tomar contacto a eso de la 1:14 horas de la madrugada de hoy, me piden que inmediatamente baje de mi departamento y entregue el notebook y celular que son de propiedad de la empresa y que tengo bajo mi responsabilidad para hacer mi trabajo, sin más explicaciones que el solo insistir en la entrega de los equipos a fin de 'no complicar más'. Todo lo anterior, debido a que mi jefe el Sr. Edgardo Arredondo Chavo, sin autorización mía, tiene acceso a mi correo electrónico corporativo y se enteró que estaba siendo contactado por otra empresa desde Santiago*"; hechos que, en su concepto, configuran una "*vulneración a las garantías constitucionales, respecto de las cuales hago reserva de acciones para impetrarlas en su oportunidad*"; estimando que la conducta del empleador, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, según lo dispuesto en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo.

4.- En relación a los hechos ocurridos el 3 de enero de 2019, se comprobó que el trabajador fue autorizado por el empleador para viajar a Santiago ese día y que durante la madrugada recibió mensajes de su jefe, requiriendo la devolución del computador y teléfono proporcionados por la empresa, por cuanto tomó conocimiento, en forma previa, del contenido de un correo electrónico corporativo dirigido al actor, en el que se indicaba que los pasajes de su traslado, fueron comprados por la empresa Resiter.

5.- La sociedad demandada, desde noviembre de 2018, participaba en una licitación llamada por la Sociedad Contractual Minera Sierra Gorda para el "manejo integral de residuos", en la que competía con la empresa Resiter, concurso que finalmente perdió, por cuanto no fueron cargados los antecedentes exigidos dentro de plazo, que concluyó el 4 de enero de 2019, a las 16:00 horas.

6.- En relación al reenvío automático de los correos electrónicos salientes y entrantes de los trabajadores, que generaban una copia automática que se dirigía a una casilla a la que tenía acceso la gerencia de la empresa, se comprobó que en

XELBWMPCOK

la cláusula octava del contrato de trabajo celebrado entre las partes, acordaron que solo los enviados fueran copiados y recibidos por su jefatura.

7.- Constituía una práctica habitual de la empresa, que no fue reclamada por el demandante durante el tiempo que duró su vinculación contractual, que los correos corporativos, entrantes y salientes, generaban una copia que se dirigía a la casilla de la gerencia, procedimiento que además era conocido de aquél.

Sobre la base de los hechos establecidos, la judicatura del fondo consideró que la alegación del demandante debía ser analizada en el contexto en que se produjo el conocimiento del empleador del contenido del correo electrónico enviado al trabajador por la empresa competidora Resiter. En este sentido, sostiene que una comunicación privada es aquella que no está abierta al público y que, en este caso, la que se mantuvo se produjo empleando el computador entregado por la empresa y a través de la cuenta de un correo corporativo, por lo que, si el dependiente esperaba un mayor ámbito de privacidad relacionada con sus comunicaciones con aquella empresa, debió emplear una casilla particular, concluyendo que carecía de una expectativa razonable de protección, referida a la posibilidad que el empleador conociera su contenido, conducta que la judicatura calificó de lícita, por cuanto el gerente de la sociedad demandada leyó el mensaje al abrir su computador, según el procedimiento reglado en el contrato y la práctica habitual de la empresa.

Por lo anterior, la sentencia de la instancia concluyó que no existían indicios relacionados con alguna vulneración a las garantías que el trabajador denuncia afectadas, en especial, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, desestimando, por tanto, la configuración de la causal de despido contenida en el artículo 160 número 7 del código del ramo, entendiendo, por tanto, que la vinculación terminó por renuncia del trabajador.

El tribunal de nulidad, conociendo el recurso deducido por el actor, consideró que no existían indicios suficientes para afirmar conculcada la garantía que el demandante denuncia infringida, referida a la privacidad de sus correos electrónicos, por cuanto, al utilizar la cuenta corporativa, renunció a un ámbito de su intimidad, precisando que la comunicación fue advertida en forma involuntaria por el demandado, concluyendo, que "*al haber hecho la magistrada a quo una adecuada interpretación de las normas constitucionales y legales supuestamente vulneradas, no puede estimarse una posible infracción a precepto legal alguno, como tampoco a las reglas de valoración de la prueba, por lo que*

XELBWMPCOK

consecuencialmente los hechos acreditados fueron acertadamente calificados, por lo que necesariamente deberá rechazarse el arbitrio de nulidad intentado".

Quinto: Que, a modo de contraste, el recurrente acompañó una sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago en los autos Rol N°1-2012, de 26 de marzo de 2013.

En esa causa, se resolvió un recurso de nulidad presentado por el demandado en contra de la sentencia de la instancia que declaró que la empresa vulneró, con ocasión del despido, el derecho a la inviolabilidad de toda comunicación privada del trabajador, condenándolo a pagar determinadas prestaciones, aduciendo como argumento exculpatorio, que nunca interceptó el correo electrónico del trabajador, del que tomó conocimiento "*a raíz de haber sido aquel enviado simultáneamente a otros empleados de la empresa, entre ellas a una que laboraba con anterioridad para la demandada pero que había cesado en su cargo, hacía más de 5 meses desde la fecha del envío, motivo por el cual se había dispuesto redireccionar ese correo a la casilla institucional, donde efectivamente fue recepcionado y se enteraron de su contenido, el cual de acuerdo al denunciante tenía un carácter netamente privado*", alegando, por tanto, "*la pérdida del carácter de privado de la casilla de un trabajador que se retira de la empresa y al hecho de no haber existido interceptación, de modo que la inviolabilidad del correo únicamente puede ser alegada por el remisor, calificando de idónea y necesaria la medida tomada, por cuanto el remisor figura como dueño del 50% de una empresa competidora de Gesfor por lo que hubo que adoptar medidas para evitar la salida de clientes y para que no se filtrara hacia la competencia información de la base de datos y de los valores de postulación a propuestas públicas y privadas en las que la empresa demandada competía con otras en el mercado*".

Sin embargo, en la sentencia se desestimó esta alegación, por cuanto apreció "*la existencia de un principio de prueba sobre la conducta lesiva de la demandada, que tuvo como resultado el despido de la parte demandante, indicios que se fundamentan y se desarrollan en los considerandos séptimo y siguientes del fallo impugnado, todo lo cual permite concluir que la demandada con su actuar fue la causante del despido de la demandante, al no haber respetado la privacidad del mensaje y haber utilizado su contenido en perjuicio del actor, infringiendo la garantía del N°5 del artículo 19 de la Constitución Política de República*".

XELBWMPCOK

Sexto: Que, efectuado el análisis de procedencia del recurso que se analiza, se debe concluir que no puede ser acogido, por cuanto los hechos establecidos en el fallo presentado a modo de contraste, difieren de los comprobados en el recurrido.

En efecto, en la decisión que se revisa, quedó establecida la práctica habitual de la empresa en la que el trabajador prestó sus servicios, consistente en que los correos electrónicos corporativos de los dependientes, recibidos y enviados, generaban, en forma automática, una copia dirigida a una casilla a la que tenía acceso el gerente, y no obstante que en el contrato las partes pactaron que el reenvío sería sólo de los salientes, se comprobó que el conocimiento del empleador de los mensajes contenidos en las cuentas corporativas utilizadas por aquéllos, se extendía a los que recibían, procedimiento normalizado y que no fue objeto, durante la vigencia del vínculo, de reclamo del actor o de algún otro trabajador, razones por las que se estimó que la conducta involuntaria del denunciado se debía considerar lícita, por lo que fue desestimado como hecho fundante de la vulneración que denunció y de la causal de despido antes mencionada.

A diferencia de estos razonamientos, el fallo de contraste evidencia que el denunciado se enteró del contenido de un correo electrónico enviado al trabajador, sin que éste lo supiera, conocimiento que obtuvo luego de decidir que los mensajes dirigidos a una trabajadora que ya no prestaba servicios en la empresa, se reenviaran a una cuenta de la gerencia, constatándose que no existía una regulación contractual o habitual referida a la posibilidad del empleador de acceder a esta correspondencia que permitiera sostener el consentimiento y aceptación de sus destinatarios, tratándose, en consecuencia, de un acceso furtivo, razones que se consideraron suficientes para establecer indicios relacionados con la vulneración denunciada por el trabajador.

Séptimo: Que teniendo en consideración lo expuesto, queda de manifiesto que el fallo acompañado no contiene una distinta interpretación sobre la materia de derecho objeto de este juicio, toda vez que la decisión se erigió sobre la base de circunstancias diversas, no cumpliéndose, por tanto, con el presupuesto previsto en el inciso segundo del artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a desestimar el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el trabajador.

XELBWMPCOK

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante en contra de la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Iquique de veinticinco de noviembre de dos mil diecinueve.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°1.401-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia Repetto G., y los Abogados Integrantes señora María Cristina Gajardo H., y señor Gonzalo Ruz L. Santiago, cinco de octubre de dos mil veintiuno.

GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ
MINISTRA
Fecha: 05/10/2021 14:31:30

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 05/10/2021 14:31:31

MARIA ANGELICA CECILIA REPETTO GARCIA
MINISTRA
Fecha: 05/10/2021 17:07:48

MARIA CRISTINA GAJARDO HARBOE
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 05/10/2021 14:31:32

GONZALO ENRIQUE RUZ LARTIGA
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 05/10/2021 14:31:32

XELBWMPCOK

En Santiago, a cinco de octubre de dos mil veintiuno, se incluyó en 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. En aquellos documentos en que se visualiza la hora, esta corresponde al horario establecido para Chile Continental.

XELBWMPCOK