Talca, treinta de julio de dos mil veinte.

VISTOS:

En causa RIT N° O-261-2019, del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, la abogada doña Macarena Bravo Vega, en representación de Colmena Golden Cross S.A., en autos sobre juicio ordinario laboral, caratulados " Muñoz Vásquez Guillermo Eduardo con Colmena Golden Cross S.A.", dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia de 15 de octubre de 2019, fundada en la causal de nulidad prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación con lo prevenido en el artículo 454 N°1, inciso final, del citado código. En base a lo anterior, solicitó que se acoja y anule la sentencia definitiva, dictando otra de reemplazo que rechace la demanda interpuesta por el despido injustificado.

Consta de la carpeta virtual que, por resolución de 20 de noviembre de 2019, se declaró admisible el recurso, procediéndose a su vista el día 25 de junio de 2020.

OIDO A LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en cuanto a los antecedentes del juicio, se indicó por el recurrente que don Guillermo Eduardo Muñoz Vásquez interpuso demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, solicitando el pago de $1.998.724 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, $5.996.171 correspondiente a indemnización por años de servicios, $4.796.937 por incremento de un 80% de la indemnización por años de servicios, $333.121 por remuneraciones adeudadas y $520.334 por concepto de feriado pendiente.

Agregó que en la contestación de demanda, se solicitó el rechazo de la misma, refutando los hechos indicados por el actor en su demanda. Se indicó que el despido tuvo lugar en base a un reclamo presentada por la afiliada, Sra. Hernández respecto a irregularidades efectuadas por el Sr. Muñoz al momento de su afiliación. Dicha irregularidad consistía en que el demandante le habría ofrecido un plan de salud por un valor de $30.000, los cuales eran equivalentes a su aporte de 7% de salud. Señaló que con posterioridad a la suscripción de su contrato, se le descontó un monto superior a lo que se había acordado, correspondiente a $60.000. Ante esto, señaló la Sra. Hernández que el Sr. Muñoz le ofreció restituir el valor cobrado en exceso a través de depósitos a su cuenta bancaria lo que es absolutamente irregular y no forma parte de los procedimientos de la Isapre.

Sostuvo que el reclamo de la afiliada también indicaba que los documentos de afiliación presentados a la Isapre por el Sr. Muñoz contenían firmas falsas que no provenían de su puño y letra; ante lo cual se procedió a efectuar una investigación interna de los hechos planteados por la afiliada en su reclamo, y derivó en una pericia caligráfica a los documentos contractuales de la Sra.

XEXSOXWMYV

Hernández por la Sra. Paulina Müller, la que determinó que varios documentos contractuales de la afiliada contenían firmas falsas.

Manifestó que el demandante señaló como principales argumentos para fundar su pretensión, que su despido había sido por necesidades de la empresa y no por incumplimiento grave, y en relación a este incumplimiento grave que se le imputó, señaló que habría operado el perdón de la causal, ya que la contratación de la Sra. Hernández se hizo el 5 de febrero de 2018, e indicó también que la carta de término señaló como fecha de la contratación de la Sra. Hernández el 5 de febrero de 2019, por lo que entonces el despido resultaría injustificado, fundado en que en realidad dicha contratación se hizo en la misma fecha pero del año 2018.

Añadió que en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos a probar los siguientes:

a) monto al que ascendía la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo;

b) hechos y circunstancias que justifican el despido del trabajador;

c) procedencia, naturaleza y monto de las indemnizaciones y prestaciones demandadas,

d) hechos y circunstancias que justifican la excepción de compensación alegada;

e) hechos y circunstancias que hacen precedente la demanda reconvencional deducida.

Señaló que la sentencia acogió la demanda por despido injustificado, por considerar que la carta de despido adolece de un error, señalando en su considerando Décimo Cuarto: "*Que igualmente se debe dar por establecido que el despido adoptado por la empresa en contra del demandante resultó ser indebido, del momento que en la carta de despide se describe una fecha en que no se habrían verificado los hechos en que funda su decisión*.".

Adujo que sin perjuicio de que el actor conocía cabalmente los hechos por los cuales se efectuó el despido, y que estos fueron acreditados, se acogió la demanda por un error de tipeo o digitación, en que en vez de un número 8 se señaló un número 9.

En cuanto a la causal de nulidad esgrimida, esto es, la consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, señaló que en el considerando décimo numeral 4 de la sentencia, se indica que el despido adoptado por la empresa en contra del demandante es indebido desde el momento que la carta de despido describe una fecha en que no se habrían verificado los hechos en que funda su decisión; y que, en el considerando décimo cuarto, el sentenciador indica que la prueba presentada solo hace referencia al proceso de afiliación de la Sra.

XEXSOXWMYV

Hernández efectuado el 5 de febrero de 2018, pero que la carta de despido había indicado que el proceso de afiliación corresponde al 5 de febrero de 2019.

En este aspecto, expuso que por un error de digitación se consignó en uno de los párrafos de la carta de despido que la afiliación de la Sra. Hernández habría tenido lugar el día el 5 de febrero de 2019, pero el resto del documento indica claramente que se está refiriendo a una afiliación ocurrida en el año 2018 y que los documentos cuyas firmas son objetadas corresponden a documentos del año 2018, situación a la que el sentenciador no hace referencia al momento de emitir un fallo y no forma parte de su análisis, ya que sólo se limita a señalar que en virtud del principio pro operario se debía "interpretar" en favor del Sr. Muñoz. Asimismo, el fallo señala que el articulo 454 N° 1 inciso segundo parte final del Código del Trabajo, exige al empleador acreditar la veracidad únicamente los hechos imputados en la comunicación de despido, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del mismo, pero no consideró que con posterioridad, en la misma carta se habló de la afiliación, haciendo referencia al año 2018 como fecha de los documentos de afiliación de la Sra. Hernández, por lo demás en todo el proceso, tanto por la prueba testimonial, documental y pericial quedó acreditado que la única afiliación que ha tenido la Sra. Hernández en Colmena correspondió al año 2018 y fue efectuada por el actor, a mayor abundamiento, el mismo actor reconoció en su propio libelo pretensor, que conocía perfectamente los hechos que tuvieron como consecuencia su desvinculación.

Sostuvo que el artículo 454 del Código del Trabajo, tal como lo han señalado los tribunales de justicia de forma reiterada, tiene como objetivo que el trabajador tome conocimiento del motivo del despido y en base a aquello pueda ejercer oportunamente su derecho a reclamar o a demandar en caso de que considere indebido o improcedente su despido. Este conocimiento de los hechos se requiere para que el trabajador no quede en la indefensión, porque tiene derecho a conocer cabalmente los hechos en que se funda el término de su contrato de trabajo. Agrega que, en la especie, el mismo demandante refirió en su libelo pretensor que no efectuó una afiliación de la Sra. Hernández el 5 de febrero de 2019 y que la única afiliación que efectuó de la Sra. Hernández es aquella correspondiente al 5 de febrero de 2018.

Conforme a lo anterior, argumentó que de la lectura de la demanda, su defensa en juicio y de la prueba que rindió el actor, resulta evidente que este último tiene clarísimo conocimiento respecto a qué afiliada se hizo referencia en la carta de término y a cuáles hechos se refieren las irregularidades que se le imputaron en la carta de despido.

Así, el actor defiende su actuar indicando que los hechos de la carta no son ciertos, para después sostener que la falsificación de documentos "supuestamente" no esenciales para la contratación no es lo suficientemente

XEXSOXWMYV

grave, por lo que dicha falsificación no es de la entidad y gravedad para justificar el término del contrato de trabajo. Esto, por sí solo, y fundado en la teoría de los actos propios, demuestra con toda claridad que el Sr. Muñoz conocía cabalmente los hechos en que se fundó el término de su contrato, así como también demuestra que los hechos invocados en la carta de término son los mismos alegados y acreditados en juicio, ya que los instrumentos contractuales correspondientes a la afiliación de doña Patricia Hernández que contienen firmas falsas, quedó demostrado en el proceso sin lugar a dudas que fueron correctamente individualizados en la carta.

Hizo presente que el Sr. Muñoz alegó el "perdón de la causal" fundado precisamente en que el proceso de contratación de la Sra. Hernández fue llevado a cabo *"un año y cuatro meses antes del despido"* es decir, el mismo actor reconoce y sabe que desde la afiliación de la Sra. Hernández hasta la fecha de su despido habría transcurrido un año y cuatro meses, entonces, esto demuestra sin ningún lugar a dudas que conoce perfectamente los hechos por los cuales fue despedido en virtud del incumplimiento grave en el ejercicio de sus funciones. Claramente y atendido a su defensa la carta de despido de su representada indicó en forma específicamente los hechos sobre los cuales fundaba el despido, tanto es así que el actor pudo defenderse extensamente durante el proceso de autos sobre los mismos hechos, sin que se pudiera ver que existiera algún tipo de confusión al respecto.

Esgrimió que el sentenciador al no considerar como prueba los documentos, testimonios y pericias presentadas respecto de la afiliación de la Sra. Hernández interpretó erróneamente la norma del artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, por cuanto dicha norma pretende que el trabajador tome conocimiento de los hechos que se le imputan para que pueda ejercer efectivamente su derecho a un debido proceso y defensa, para poder conocer oportuna y cabalmente los hechos en que se fundó su despido, objetivo que se tuvo por cumplido, cuestión que en el caso de autos tuvo lugar atendida la defensa respecto de esos hechos efectuada por el Actor en el juicio

Resaltó que en la misma sentencia se indica que el error en una de las fechas indicadas en la carta de despido sería "únicamente una cuestión de forma" y que su representada si habría acreditado la existencia de documentos en que constan firmas falsas y en consecuencia estima también que si habría tenido motivos para litigar.

De esta forma, se ha infringido el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, ya que se interpretó de una manera errónea por parte del sentenciador, al entender que la demandada estaba alegando "*hechos diferentes*" a los invocados en la carta de término, cuando del mérito del proceso, y de la propia demanda interpuesta, queda en evidencia que no es así, dado que de la lectura de la carta se puede ver con toda claridad, que los hechos y los instrumentos contractuales

XEXSOXWMYV

de la Sra. Patricia Hernández que resultaron tener firmas falsas, y que llevaron a su representada a despedir al trabajador, son del año 2018, ya que como el mismo demandante lo señaló, son los únicos documentos de afiliación que existen entre Colmena y la Sra. Hernández, y la única contratación que él llevó a cabo respecto de dicha persona, se produjo en el año 2018.

Esgrimió que se debe considerar el sentido y alcance del principio in dubio pro operario, en virtud del cual, el sentenciador, sin perjuicio de haberse acreditado el incumplimiento grave que se imputó, el Sr. Muñoz estimó que el despido fue indebido, porque se habrían invocado hechos diferentes que los relatados en la carta de término, cuando en realidad, no se trata de hechos diferentes y sólo hubo un error de digitación de un número, el que no tuvo incidencia alguna y no impidió la interposición de la demanda, ni una adecuada defensa del trabajador.

En este aspecto, citó al profesor Gamonal, en cuanto señala*: "…la orientación, la idea central o línea directriz y matriz del derecho del trabajo latinoamericano es la protección del trabajador. De esta forma el derecho laboral humaniza las relaciones de trabajo. En palabras de Óscar Ermida, "un Derecho Laboral no protector carecería de razón de ser". Para este autor, el derecho del trabajo protege al trabajador para reducir la desigualdad propia de la relación de trabajo y para cautelar la dignidad del trabajador, el otro gran valor o metaprincipio de los derechos humanos, lo que coloca al derecho del trabajo en el tronco mismo del sistema de derechos fundamentales".*

Con todo, esta protección es producto de una transacción política y, por ello, no es absoluta. Además, el derecho laboral requiere que la empresa pueda funcionar económicamente, por tanto, la protección siempre tiene en cuenta la continuidad de la empresa y el lucro del empleador. Es en este contexto donde podemos señalar que el derecho laboral, junto con proteger al trabajador, también resguarda una serie de derechos del empleador, lo que podríamos denominar una protección flexible del operario.

La doctrina señala como manifestación fundamental del principio de protección la regla in dubio pro operario, cuando frente a varias interpretaciones posibles de una norma el juez debe seguir la más favorable al trabajador. Esta manifestación no se aplica al establecimiento de los hechos.".

Afirmó que la infracción de ley se produjo al haber estimado el sentenciador que necesitaba interpretar en virtud del ya mencionado principio, aludiendo a la norma ya señalada como infringida, cuando no era necesario

XEXSOXWMYV

hacerlo ya que, en realidad, no se alegaron en juicio hechos diferentes de los relatados en la carta de término, lo que resulta evidente del mérito del proceso.

Adujo que tal infracción influyó de manera sustancial en lo dispositivo del fallo pues, de no haberse cometido, necesariamente se hubiera rechazado la demanda interpuesta y se habría estimado en cambio, que el despido se encuentra totalmente justificado.

Como fundamento de la causal invocada, argumentó que para determinar cuál es la prohibición del legislador, se debe dilucidar qué significa un "hecho distinto", es decir, qué es lo que el empleador no puede hacer y le está vedado. Al efecto, reitera que juez de la causa sólo tomó en consideración el espacio temporal, de manera absolutamente estricta, sin considerar que la fecha era la correcta y sólo un hubo un evidente error tipográfico en el año, sin considerar la globalidad de la carta de término, en que se puede ver que la situación espacial aludida es correcta, que la afiliada respecto de la que se le habla en la carta está correctamente individualizada, no cabe ninguna duda de ello, que el proceso de afiliación de esa persona es uno solo y que lo llevó a cabo el Sr. Muñoz un día 5 de febrero, que los documentos que se le imputaron contenían firmas falsas, tenían efectivamente firmas falsas. Está de acuerdo en que la referencia temporal fue –en parte– incorrecta, por señalar un año diferente, 2019 en vez de 2018, sin embargo, el trabajador no podía equivocarse en cuanto a los hechos que justificaron su despido, ya que como se dijo, en la misiva se le informó respecto de los documentos y la persona de la afiliada, que no podía sino suscribir los documentos en la fecha que él conoce. Alegar un hecho distinto es mala fe de parte del demandante, sobre todo, teniendo en consideración que no solicitó la exclusión de la prueba documental respecto de los antecedentes contractuales de la afiliada y el documento de la pericia efectuada por doña Paulina Müller, así como tampoco la pericia solicitada.

Sostuvo que serían hechos distintos la alegación de otros casos de falsificación para fundar la desvinculación, o falsificaciones en documentos de otros afiliados, o bien, respecto de la misma afiliada, otros documentos contractuales diferentes de los señalados en la carta.

Manifestó que el proceso de subsunción que se de haber hacer por parte del juez tiene dos pasos fundamentales que se deben llevar a cabo, primero, se debe evaluar que se den las condiciones operativas para la aplicación de la norma. El sentenciador yerra en el primero de los procesos, al entender que se están alegando "hechos diferentes", ya que los hechos, ambas partes los conocen y los entendieron como los mismos. En consecuencia, al aplicar el juez una norma a un caso no comprendido, incurre en una infracción de la misma, lo que influye de manera sustancial en lo dispositivo de la sentencia, ya que el juez evalúa si se encuentra obligado o si le está permitido o bien prohibido hacer algo. Este es el segundo paso del proceso de subsunción de la norma, en el que también yerra, ya

XEXSOXWMYV

que se obligó a “interpretar” en favor del trabajador, cuando en realidad, no era su obligación. Muy por el contrario, si el sentenciador no hubiera cometido el error de origen, esto es, entender que la demandada alegó “hechos distintos” de los que se señalaron en la carta, necesariamente se habría rechazado la demanda, ya que como consta del mérito del proceso, se acreditó el incumplimiento imputado en la carta, consistente en rendir documentación con firmas falsas respecto de la afiliada Sra. Patricia Hernández.

SEGUNDO: Que, cabe tener presente que el artículo 477 del Código del Trabajo preceptúa que, tratándose de sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieran infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Es decir, dos tipos de infracciones autorizan la interposición del recurso, el primero dice relación con la vulneración de derechos o garantías constitucionales durante la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia; y el segundo está referido a la infracción de normas sustantivas en el fallo lo que, en este último caso, importa una aceptación de los hechos e impide a esta Corte alterar los que se dieron por establecidos por el juez laboral.

TERCERO: Que, conforme a lo expuesto por el recurrente, la cuestión de derecho que corresponde dilucidar se circunscribe a una infracción de norma sustantiva en la sentencia impugnada, específicamente el sentido y alcance del prevenido en el artículo 454 N°1, inciso segundo, del Código del Trabajo y su aplicación al caso de autos, en cuanto preceptúa:

“No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”

Conforme a lo prevenido en dicha norma y, en lo que interesa al recurso, ha de considerarse, además, las exigencias contempladas en el inciso primero del artículo 162 del Código del Trabajo, a saber:

Artículo 162, inciso primero: “Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.”

CUARTO: Que, del tenor de las normas antes transcritas, queda en evidencia la importancia de la carta de despido, en cuanto se exige que debe reflejar fielmente hechos imputados y que motivan el despido del trabajador,

XEXSOXWMYV

sancionando al empleador que pretende, en el juicio laboral, justificar la desvinculación basado en hechos diversos.

Como lo ha sostenido la Excma. Corte Suprema, en sentencia Rol N°20.043-2016, tal exigencia ha sido impuesta por el legislador *"para que quedara establecido, de manera previa, el hecho sobre el cual debe recaer la prueba del empleador, esto es, el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla*".

En este orden de ideas, se ha entendido que la carta de despido debe contener la descripción de los hechos en que éste se sustenta, de manera específica y no genérica, pues la prueba rendir se limitará a establecer su concurrencia por parte del empleador y, a refutarlos el trabajador, quien puede rendir prueba en contrario, pero sólo podrá hacerlo en la medida que los hechos que sirvieron de fundamento a su despido, los haya conocido de manera íntegra y oportuna.

QUINTO: Que, es un hecho no controvertido en la causa, que el contrato de salud que celebró doña Patricia Hernández Guajardo con la Isapre demandada, a través del actor, en calidad de agente de ventas de esta última, fue suscrito con fecha 5 de febrero de 2018 y no el *"05 de febrero de 2019"*, como erróneamente se indica en la carta de despido.

Asimismo, conforme a lo razonado en los motivos décimo cuarto y décimo quinto del fallo impugnado, el sentenciador laboral estimó que la referencia a la celebración de dicho contrato durante el año 2018 y la prueba rendida en tal sentido, implica invocar hechos distintos como justificativos del despido, al tenor de lo prevenido en el artículo 454 N°1, inciso segundo, del Código del Trabajo, por lo que hizo aplicación de dicha norma y estimó suficiente esa circunstancia para considerar injustificado el despido, sin entrar a valorar la prueba rendida por el demandado, como consta de dichos razonamientos:

"DÉCIMO CUARTO: Que igualmente se debe dar por establecido que el despido adoptado por la empresa en contra del demandante resultó ser indebido, del momento que en la carta de despide se describe una fecha en que no se habrían verificado los hechos en que funda su decisión.

XEXSOXWMYV

Al revisar la carta de despido, se aprecia que el supuesto incumplimiento grave de sus obligaciones laborales, en que habría incurrido el trabajador, serían como consecuencia que con fecha "05 de febrero de 2019" Patricia Hernández Guajardo contrató con el demandante, en su calidad de agente de ventas, un plan de salud para afiliarse a la empresa demandada, no obstante que posteriormente, se detectó que el demandante habría presentado a la Isapre cierta documentación que no presentaba la firma de dicha afiliada.

Pues bien, al revisar la extensa documental incorporada por la demandada sobre la solicitud de afiliación a la Isapre de la Sra. Hernández, (a saber, formulario Único de Notificación N° Folio 30228817 de fecha 5 de febrero de 2018 con timbre de recepción de documentos de 21 de febrero de 2018, declaración de salud con número de folio DS 1116714, anexo SP-6 Plan de salud complementario modalidad libre elección, selección de prestaciones valorizadas HOCKEY 2013, solicitud de incorporación a pharmamax y/o pharmaplus, el beneficio adicional farmacéutico pharmamax, y la autorización de fecha 5 de febrero de 2018), en plena concordancia con la declaración de la propia Sra. Hernández como testigo, se acreditó en el juicio que los hechos que se describen en la carta de despido, son de fecha "05 de febrero de 2018" y no de fecha "05 de febrero de 2019", lo que importa que el empleador en su carta de despido, funda fácticamente su decisión en un periodo temporal en que no ocurrieron los hechos, lo que obliga al tribunal forzosamente a entender que la carta incurre en un error que deviene en un despido indebido.

En efecto, en el proceso, no existe prueba alguna que acredite que la Sra. Hernández hubiese suscrito documentación para afiliarse, a través del demandante en la Isapre en febrero de 2019, lo que importa que los hechos de la carta, temporalmente situados, no existen, generándose un despido indebido.

No debemos olvidar que el art. 454 N° 1 inciso segundo parte final del C. del Trabajo, del momento que exige al empleador acreditar la veracidad únicamente los hechos imputados en la comunicación de despido, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del mismo, lo que incluye la conexión temporal de los mismos, y que por consecuencia, igualmente impide al tribunal obviar aquello.

XEXSOXWMYV

Es más, llama poderosamente la atención que la demandada ni en la contestación de la demanda ni en las observaciones a la prueba explicase tal situación. El tribunal podría suponer quizás la existencia de un error de redacción al momento de la confección de la carta, pero de ser así, ello no puede ser interpretado en perjuicio del trabajador si éste no fue quien lo confeccionó, amén de ser contrario al principio "pro operario" en materia laboral.

Si bien, en la comunicación de despido se mencionan ciertos documentos, que en juicio si fueron acreditados con firma ajena a la de la Sra. Hernández, el tribunal debe precisar que el contexto temporal en que se sitúan los hechos de su otorgamiento, al ser distintos entre los contenidos en la carta de despido de la fecha real de ocurrencia, impiden alterar lo razonado.

DÉCIMO QUINTO: Que aclarado el hecho que en febrero de 2019 no ocurrieron los hechos descritos en la carta de despido, carece de relevancia probatoria la prueba de la demandada destinada a acreditar una supuesta afiliación irregular de la Sra. Hernández por parte del demandante, por cuanto recaen en una fecha ajena a la descrita en la carta".

SEXTO: Que, en armonía con lo razonado en el fundamento cuarto que antecede y lo esgrimido en la causal de nulidad en estudio, es preciso dilucidar si el error en el año del contrato, individualizado en la carta de despido, importa para el trabajador una falta de certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral, al punto de quedar en la indefensión y sin posibilidad de rendir prueba para rebatir la causal del despido y los hechos en que se sustenta.

Para tal efecto, ha de tenerse en consideración que el propio trabajador señala en su libelo que el contrato de la señora Hernández se suscribió en el año 2018 y no el año 2019, por lo que sostuvo como primera alegación que se trataría de hechos distintos y que no se cumple con lo prevenido en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, en razón de la verdadera fecha de suscripción del contrato en cuestión, invocó el perdón de la causal.

Además, negó rotundamente haber incurrido en las conductas imputadas por la empresa en la carta de despido, referidas a que "habría contratado con la clienta Patricia Hernández un plan de salud por un monto diverso al solicitado, y que luego de un peritaje se habría verificado que en dicha contratación la clienta únicamente firmó el Formulario Único de Notificación N° 30228817, la Declaración de Salud N° 1116714, el Plan de Salud Complementario modalidad Libre Elección HOCKEY 2013, Anexo SP-6 Plan de Salud Complementario Modalidad Libre Elección, Selección de prestaciones valorizadas y Comprobante

XEXSOXWMYV

para el beneficiario, por lo tanto se le imputaba una supuesta falsificación de firma respecto de la autorización de notificación por medios electrónicos, del formulario de beneficio adicional farmacéutico Pharmamax y de la solicitud de incorporación a Pharmamax". Sobre este aspecto, adujo que todos los documentos derivados del contrato de dicha clienta fueron firmados en el mes de enero de 2018, y su declaración de salud quedó aprobada el día 5 de ese mes, sin embargo, no alcanzó a realizar el ingreso a la Isapre durante enero, por lo que debió volver a contactar a la clienta a principios del mes de febrero de 2018, para efectos de que firmara nuevamente todos los documentos y poder ingresarla antes de que expirara la aprobación de su declaración de salud, oportunidad en la que suscribió todos los documentos derivados de su contrato de salud. En este mismo sentido, señala que no se puede obviar que carecería de toda lógica que Patricia Hernández haya efectivamente firmado algunos documentos comprendidos dentro del plan salud y otros no. Por otra parte, siempre se le informó a la clienta los valores del plan contratado, lo cual constaba además en la documentación suscrita por ella. De este modo, las acusaciones de incumplimientos indicados en la carta de despido no son efectivos.

Por último, cabe señalar que en la etapa de juicio rindió prueba documental, confesional y testimonial para acreditar sus asertos.

SEPTIMO: Que, consta de la carta de despido que la causal invocada, se sustenta en las "graves irregularidades en el ejercicio de su funciones como agente de ventas", procediendo luego a detallarlas, haciendo referencia al contrato de la señora Hernández, dando como fecha del mismo el día 5 de febrero de 2019, pero al explicitar los hechos que estima irregulares, precisa que la primera cotización se hizo en el mes de abril de 2018, por un monto que indica y que no correspondería, refiriendo luego, cada una de las faltas y falsificaciones que le atribuye. De lo que se infiere, con claridad que el sustento de la causal son las acciones que se atribuyen al actor y que derivan de dicho contrato, que se habrían evidenciado para la clienta con su primera cotización del mes de abril de 2018.

OCTAVO: Que, en virtud de lo establecido en las motivaciones sexta y séptima que anteceden, se estima que el error en la digitación del año del contrato de la señora Hernández, no importa una contravención a lo prevenido en el inciso primero del artículo 162 del Código del Trabajo, como tampoco la invocación de hechos nuevos o diversos en el juicio, que habiliten para no considerar la prueba del demandado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del ramo pues, como ya se dijo, los hechos están claramente descritos en la carta y de acuerdo con la fecha de la primera cotización, esto es, abril de 2018, queda en evidencia que la cita del año 2019 del contrato no es más que un error de transcripción, que, en modo alguno, ha impedido ejercer una adecuada defensa al trabajador demandante y rendir prueba al efecto.

XEXSOXWMYV

En consecuencia, se estima concurrente el vicio de nulidad reclamado, por cuanto no procedía aplicar en la especie, lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, en los términos que lo hizo el juez laboral, declarando injustificado el despido y accediendo a las peticiones de la demanda, sin entrar a valorar la prueba rendida por la parte demandada con la finalidad de acreditar la procedencia de la causal de despido invocada.

NOVENO: Que, en armonía con lo antes resuelto, procede acoger el recurso en estudio y declarar que la sentencia es nula en cuanto declaró injustificado el despido y dispuso el pago de las prestaciones demandadas, por aplicación errónea del artículo 454 N°1 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, por no haberse valorado la prueba rendida y emitido pronunciamiento respecto del fondo de la causal de despido invocada, no se estima procedente la dictación de sentencia de reemplazo, por lo que se procederá de la forma prevista en el artículo 482 inciso segundo del Código del Trabajo.

Por las anteriores consideraciones, disposiciones legales citadas y visto, además, lo dispuesto en los artículos 162, 454 N°1, 477, 479, 480, 481 y 482, del Código del Trabajo, **SE ACOGE,** el recurso de nulidad deducido por la abogada doña Macarena Bravo Vega, en representación de Colmena Golden Cross S.A., en contra de la sentencia de 15 de octubre de 2019, dictada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, don Carlos Andrés Gajardo Ortiz, declarándose la nulidad de dicho fallo en los términos señalados en el motivo noveno, por lo que sólo se anula los numerales 4 a 7 del motivo décimo y sus fundamentos décimo cuarto a décimo noveno, al igual que lo resolutivo. En consecuencia, se repone la causa al estado que el juez de la causa se pronuncie respecto del fondo de la cuestión debatida, valorando la prueba rendida al efecto por las partes.

Comuníquese y archívese, en su oportunidad.

Redacción de la Ministra doña Jeannette Valdés Suazo.

Rol N°498-2019 Laboral y Cobranza.

Hernán Fernando González García
MINISTRO
Fecha: 30/07/2020 19:04:02

Jeannette Scarlett Valdés Suazo
MINISTRO
Fecha: 30/07/2020 15:32:52

XEXSOXWMYV

Oscar Santiago Lorca Ferraro
FISCAL
Fecha: 30/07/2020 13:51:12

XEXSOXWMYV

Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Hernan Gonzalez G., Jeannette Scarlett Valdes S. y Fiscal Judicial Oscar Lorca F. Talca, treinta de julio de dos mil veinte.

En Talca, a treinta de julio de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

XEXSOXWMYV

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 abril de 2020, 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