Santiago, dieciocho de diciembre dos mil veinticinco.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo se dicta la sentencia de reemplazo que sigue:

VISTOS:

Se reproducen los considerandos de la sentencia anulada, con excepción de los motivos séptimo a duodécimo, párrafo segundo del considerando décimo tercero y los razonamientos décimo cuarto y décimo quinto, los que se suprimen.

Y SE TIENE EN SU LUGAR Y, ADEMÁS, PRESENTE:

1° Que, conforme se ha señalado en la sentencia de nulidad que precede, son hechos pacíficos en autos los siguientes:

- La existencia de relación laboral entre las partes, desde el 16 de julio de 2008 en labores de coordinadora de marketing, hasta la fecha de separación, esto es, el 24 de octubre de 2022;
- La circunstancia que Falabella Retail S.A. es arrendataria del mall operado por la demandada, ubicado en Américo Vespucio 339, Maipú;
- La actora fue detenida el 20 de octubre de 2022, e imputada por un hurto frustrado en una tienda comercial que se emplaza dentro del centro comercial en que opera la demandada – Falabella -, después de lo cual la empleadora puso término a la relación laboral por las causales del artículo 160 N° 1 a), N°4 letra a) y N° 7 del Código del Trabajo.

2° Que la prueba rendida en autos, particularmente su contrato de trabajo y anexos, reglamento interno de la empresa, el contenido de la carpeta investigativa de la causa RUC 2201043309-K y las declaraciones de los testigos [redacted] permite asimismo establecer:

- Que, al menos desde 2019, la demandante, doña [redacted] se desempeñó como coordinadora de marketing para la demandada, prestando servicios a la época de su despido en Américo Vespucio 339, Maipú, y en el Centro Comercial Arauco Estación, teniendo a su cargo la implementación de las estrategias de marketing en los referidos recintos.
- La trabajadora, desde 2017, quedó excluida de la limitación de jornada de trabajo, conforme lo dispuesto en el artículo 22, inciso 2° del Código del Trabajo.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: FERJBNHBTMN

- Que, en virtud del cometido asignado por su contrato, la señora [redacted] se relacionaba con los locatarios del mall para la coordinación de las iniciativas de la demandada y de los locatarios, en el ámbito del marketing que cada uno realizaba.

- Que la detención de la actora fue dispuesta en virtud de haber operado el sistema de seguridad que Falabella implementa al interior de sus dependencias, el que es independiente de aquel con que cuenta la empleadora.

- Que la referida detención fue conocida por la demandada a través de la comunicación telefónica realizada por Carabineros de Chile, por la que se requirió información sobre la efectividad de desempeñarse la persona detenida a su servicio y el cargo, entregando a su vez, las razones de la medida y el procedimiento a seguir.

- Que el procedimiento penal incoado terminó por un acuerdo reparatorio de 7 de febrero de 2023, en el cual la trabajadora presentó disculpas públicas a la empresa querellante (Falabella) y se comprometió a no volver a ingresar a la tienda afectada.

3° Que, atendidos los hechos establecidos, procede analizar si la medida de separación dispuesta por el empleador se encuentra justificada.

Para esclarecer el referido punto, y antes de determinar el contenido de las causales de término de la relación laboral y la procedencia de su aplicación, resulta necesario tener en consideración, previamente, que de acuerdo a los antecedentes aportados, particularmente, la declaración de don [redacted], la demandada, mediante la "operación" del recinto denominado mall Arauco Maipú, pone a disposición de terceros recintos ubicados en su interior, para su explotación, lo que se formalizaría a través de contratos de arrendamiento, al menos. En su virtud, entonces, los referidos terceros adquieren la calidad de locatarios o arrendatarios, correspondiendo a la empleadora asegurar las condiciones que permitan su adecuado funcionamiento. En este contexto, entonces, el desempeño de la actora comprendía el recinto correspondiente al mall en su integridad, particularmente su ámbito común, al ser éste donde debían ejecutarse las estrategias de marketing aprobadas por la empresa; debiendo vincularse con los locatarios en las necesarias labores de coordinación para la

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: FERJBNHBTMN

implementación de las medidas de marketing que dichos comercios particulares adoptaban.

Semejante ámbito de atribuciones tiene dos aristas particulares: la primera, que permite entender el sentido de la exclusión de límite de jornada prescrito en el contrato de trabajo, al corresponder a funciones en las cuales contaba con un importante nivel de autonomía y que desarrollaba en dos recintos; en tanto que la segunda guarda relación con la visibilidad y exposición de su función en la vinculación con terceros ajenos a la relación laboral, pero con los cuales debía interactuar precisamente en virtud de éste, en cumplimiento de las obligaciones que le imponía su contrato y las tareas encomendadas.

4° Que, en consecuencia, no es posible escindir los hechos fundantes del despido del ámbito laboral existente en virtud del contrato, resultando necesario puntualizar que – en oposición a lo expresado por el juez del grado – la circunstancia de encontrarse la trabajadora excluida del límite de jornada, no permite considerar que los hechos imputados ocurrieron en un momento no sujeto al contrato, atendido que ellos se verificaron en el recinto donde la trabajadora desempeñaba el 80% de sus funciones, las que suponían la circunstancia de que las tiendas se encontraran operativas para la realización de las labores de coordinación y ejecución de estrategias de marketing que le eran propias. Tanto es así, su empleador fue informado del procedimiento de detención de la trabajadora, precisamente para aclarar si era efectivo que la persona retenida se desempeñaba como coordinadora de marketing del mall, lo que da cuenta que los hechos anotados se verificaron cuando ella estaba prestando sus servicios.

5° Que, en el escenario antes delimitado, resulta de particular relevancia que la imputación sobre participación en un delito y su posterior puesta a disposición de la autoridad policial fueron decisiones adoptadas por el tercero afectado, interlocutor – como se ha dicho – de la trabajadora en el cumplimiento de las labores que le imponía el contrato, de manera tal que ninguna injerencia tuvo la empleadora en el procedimiento. En este contexto, entonces, lo cierto es que la empresa se encontró objetivamente con una dependiente a la que se le imputó un delito en perjuicio de un locatario del recinto a cargo de la empleadora, persona que, a su vez, era la encargada de relacionarse, en representación de la demandada, con la entidad afectada en

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: FERJBNHBTMN

las áreas o temáticas de su competencia, situación que impresiona como insostenible para la empresa, máxime si tiene a su cargo la gestión de la seguridad del mall, en el ámbito que excede el de cada locatario.

6° Que, versando la primera causal de despido invocada en la falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, ella *"está íntimamente ligada con el comportamiento del dependiente en el ámbito laboral, de suerte que si este no se ajusta a la buena conducta y la corrección exigibles en función del trabajo encomendado puede ser despedido sin derecho al pago de beneficios indemnizatorios. La falta de probidad se refiere a hechos o acciones que impliquen falta de honradez, honestidad y responsabilidad en el obrar sin que sea necesario considerar, además de la gravedad de la conducta y su debida comprobación, la concurrencia de otras circunstancias, como es el resultado de una investigación en sede penal o la existencia de lucro personal, por no exigirlo la disposición citada. Acá es la confianza depositada en el trabajador y la lealtad esperada la que se ve quebrantada con el proceder irregular del trabajador."* (SCA de Santiago, de 9 de mayo de 2008, Rol 3507-2007), principios estos últimos que se vieron severamente afectados con el proceder imputado a la demandante, desplegado durante la prestación de sus servicios, realizado en perjuicio de una entidad con la cual se relacionaba en virtud de su contrato, y cuya ocurrencia tiene plausibilidad de acuerdo a los términos del acuerdo reparatorio aprobado en sede penal que obra en la carpeta investigativa acompañada, de acuerdo al cual la señora [redacted] no sólo presentó disculpas por los aludidos hechos, sino que además, adquirió el compromiso de no ingresar nuevamente a la tienda de la querellante.

7° Que, en consecuencia, la parte demandada ha dado cumplimiento a la carga que la ley le impuso en orden a probar la efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido, al haber demostrado con el estándar que impone el legislador laboral, esto es, que la decisión de separación se encontraba provista de fundamentos, atendido que la prueba aportada permite tener por demostrados los hechos imputados a la trabajadora, esto es, el intento de sustracción de especies de propiedad de un locatario del recinto administrado por su empleadora y con el cual se relacionaba en virtud de sus funciones, invocando – además - su cargo para evitar la actuación del personal de seguridad de la afectada, todo lo cual posee una entidad tal que

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: FERJBNHBTMN

configura la falta de probidad imputada, justifica la pérdida de confianza de su empleador en ella y da cuenta de la proporcionalidad de la medida dispuesta.

8° Que lo razonado torna superfluo el análisis de las restantes causales de término de la relación laboral invocadas en la comunicación de despido, y determina el rechazo de la demanda incoada, al encontrarse justificada la decisión de separación de la trabajadora señora [redacted] por su empleador Arauco Malls S.A., en virtud de la causal prevista en el artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 160, 162, 163, 168, 172, 452, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, se declara **que se rechaza la demanda** interpuesta por doña [redacted], en contra de su empleador Arauco Malls S.A., declarando que el despido de que fuera objeto el 24 de octubre de 2022 fue justificado; sin imponer a la parte vencida condena costas, por haber existido motivo plausible para litigar.

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la ministra Graciela Gómez Quitral.

No firma la ministra (s) señora Paola Díaz, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por cesar funciones de suplencia en esta Corte.

N° 2157-2024.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: FERJBNHBTMN

Graciela Del Carmen Gómez Quitral
Ministro
Corte de Apelaciones
Dieciocho de diciembre de dos mil veinticinco
14:07 UTC-3

Luis Francisco Avilés Mellado
Ministro(S)
Corte de Apelaciones
Dieciocho de diciembre de dos mil veinticinco
14:56 UTC-3

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: FERJBNHBTMN

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Graciela Gomez Q. y Ministro Suplente Luis Avilés M. Santiago, dieciocho de diciembre de dos mil veinticinco.

En Santiago, a dieciocho de diciembre de dos mil veinticinco, 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

Código: FERJBNHBTMN