

CCA/ari  
C.A. de Concepción

Concepción, trece de agosto de dos mil veinticinco.

VISTOS:

En autos RIT O –1060-2024, RUC 24-4-0589710-1, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, el Juez Titular don Fernando Sther Gesche, por sentencia definitiva de 23 de enero último, resolvió : I.- Que, se acoge la demanda interpuesta por don Leonel Eugenio Astorga Mondaca en contra de Cic Retail SpA, en cuanto, estimándose que el término de contrato del demandado ha sido injustificado, se condena a la demandada a pagarles las siguientes sumas: a) \$1.706.426 de indemnización por falta de aviso previo; b) \$8.532.130 de indemnización por años de servicios; c) 6.825.704 de recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio; d) \$519.939 por diferencias de sumas pagadas por feriado legal y proporcional; II.- Que, estimándose que se ha tenido motivos plausibles para litigar, no se condena en costas a la demandada. Y ordena que las sumas ordenadas pagar serán con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

En contra de esta sentencia, la apoderada de la parte demandada Cic Retail SpA., Spa dedujo recurso de nulidad por la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Elevados los autos a esta Corte para conocer del recurso, fue declarado admisible y se procedió a su vista en la audiencia del día treinta y uno de julio último.

#### **CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, cabe señalar, que el recurso de nulidad es un medio de impugnación de derecho estricto, respecto del cual la ley impone exigencias que deben ser cumplidas a cabalidad por quien recurre, desde que se ataca la validez de un fallo, y no lo que el recurrente pueda estimar como justicia; en efecto, no se trata solamente de que la resolución a que ha llegado el a quo no sea compartida por la parte recurrente, sino que concurre cuando en su pronunciamiento se han obviado los requisitos que la ley impone.



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

Código: BJMCBXENCRT

**SEGUNDO:** Que, por otra parte, el recurso de nulidad se sustenta en dos categorías de causales, la primera, de carácter genérico, consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, consistente en infracción sustancial de derechos constitucionales o de ley, que hubiese influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo y, la segunda, específicas, previstas en el artículo 478 del mismo cuerpo normativo, pudiendo invocarse distintas causales, ya sea en forma conjunta o subsidiaria, pero cada una de ellas fundamentada de manera concreta y coherente con el vicio denunciado.

**TERCERO:** Que, tal como se expresó en lo expositivo, la recurrente basa su recurso en la causal de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

A continuación da cuenta de los antecedentes del juicio, en especial del hecho que se demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, por haber sido despedido el actor con fecha 15 de mayo de 2024 por la causal prevista en el artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, esto es, por “Conductas de acoso laboral”; desarrollando su recurso, expresa que el sentenciador ha contrariado los principios de la lógica y máximas de experiencia, por cuanto al analizar toda la prueba rendida en el juicio aportada tanto por la demandante como por la demandada, llega a una conclusión totalmente errónea y diametralmente opuesta a la que debió haber realizado siguiendo dichas normas, lo que se observa particularmente desde el considerando quinto de la sentencia que transcribe íntegramente.

Precisa, que, por infringir las normas de la sana crítica, el tribunal estimó que el trabajador no tuvo la posibilidad de defenderse respecto de los hechos imputados en la carta de despido, declarándolo, por tanto, injustificado, pues a su entender, ni la carta ni su documento anexo contiene hechos específicos que justificarían su despido, lo cual se habría traducido en la imposibilidad del actor de controvertir las imputaciones efectuadas en la comunicación de término de contrato.

Relata el actor se desempeñó en el cargo de jefe de Tienda en la tienda CIC Outlet Concepción, y su despido obedeció a una investigación interna efectuada por la compañía, en la que se habría constatado que el



actor desplegó conductas constitutivas de acoso laboral, consistentes en actos de hostigamiento y malos tratos de forma reiterada en contra de los denunciantes, investigación que surge a propósito de la denuncia interpuesta por 4 trabajadores de la tienda.

Dice que conforme da cuenta el informe de investigación y la documentación de respaldo, la investigación incluyó la realización de entrevistas con los denunciantes, efectuándose una transcripción de los dichos expuestos por cada uno. En dichas reuniones, los trabajadores ratificaron su denuncia, circunstancia precisamente acreditada por el juez, al momento de efectuar el análisis de la prueba rendida, en el considerando 3° de la sentencia. Añade que, durante la investigación, el demandante tuvo la posibilidad de aportar prueba, como se reconoce en el motivo 5° letra i) de la sentencia; sin embargo, luego en el considerandos séptimo y octavo, el sentenciador arriba a la conclusión de que el trabajador no ha estado en posibilidad real de controvertir y esgrimir una defensa, pues, ni la carta, ni las conclusiones contienen hechos específicos para justificar las causales invocadas, incurriendo el tribunal en una infracción manifiesta a las leyes de la lógica, en concreto, el principio de *la derivación*, el cual exige que todo razonamiento debe derivar necesariamente de elementos verdaderos y suficientes para producir el convencimiento cierto acerca de un determinado hecho.

Expresa que, si se revisan los hechos constatados por el juez en la sentencia, se observa claramente que el actor sí tuvo la posibilidad real y cierta de defenderse de los cargos, derivándose esto de lo siguiente: el despido del trabajador se funda en la existencia de un proceso de investigación a raíz de una denuncia por conductas de acoso laboral. Las conclusiones arribadas en dicho proceso fueron anexadas a la comunicación de término de contrato; al trabajador se le informó acerca del inicio de la investigación y tuvo la posibilidad de declarar en el proceso de investigación; solo existió un proceso de investigación efectuado por la compañía, cuyas conclusiones fueron informadas al trabajador; de la revisión del informe de investigación, específicamente, en el acápite VII, letra I), se constata que, en las dependencias de la Tienda CIC Outlet Concepción prestan servicios 6 dependientes directos de la compañía, dentro de los cuales se encuentran 2



jefes de tienda (El Sr. Astorga y la Sra. Hermosilla) y 4 vendedores, 3 full time y 1 vendedor part-time; la carta de despido señala que la denuncia fue suscrita por 4 trabajadores que se desempeñan como vendedores en la Tienda CIC Outlet Concepción, por tanto, la denuncia fue suscrita por todos los vendedores de la Tienda, a los cuales el demandante conoce perfectamente, pues desempeñaba el cargo de Jefe de Tienda. Asimismo, expresa que el trabajador acompañó al proceso de investigación, conversaciones a través de aplicaciones de mensajería con los trabajadores denunciados, lo que se considera en el motivo 8° del fallo, circunstancias que refutan el argumento sobre el desconocimiento de la identidad de los denunciados. De todo lo anterior, asevera, se infiere que se está en presencia de una conclusión, que no se deriva de un elemento verdadero, pues el Sr. Astorga sí conocía la identidad de los denunciados y en razón de ello, pudo acompañar antecedentes sobre la relación que mantenía con cada uno.

Sostiene que los argumentos del sentenciador constituyen una infracción al principio de *razón suficiente*, el que se relaciona con que las cosas existen y son conocidas por una causa capaz de justificar su existencia, así, el trabajador fue parte del proceso de investigación efectuado por la compañía, oportunidad en la que pudo evacuar sus descargos respecto de los hechos denunciados, suscribiendo un documento incorporado por la empresa a juicio denominado “Declaración de confidencialidad y autorización para realizar diligencias”, el que consigna: 1) *“Se me ha informado y comprendo la existencia de una investigación interna por conductas constitutivas de acoso; 2) Accedo Voluntariamente a participar en esta entrevista”*. Del mismo modo el actor en la prueba confesional, reconoce haber sido entrevistado por un abogado durante el proceso de investigación por conductas de acoso laboral, por lo tanto, constituye una infracción al *principio de no contradicción* la conclusión arribada por el tribunal, en relación al desconocimiento del actor de la identidad de los denunciados y de los hechos denunciados.

Arguye que la labor del sentenciador era analizar todos y cada uno de los medios incorporados al proceso estableciendo la necesaria conexión entre ellos, cuestión que se ha omitido al momento de resolver el asunto



sometido a su decisión. Si el juez hubiese cumplido con las reglas de la sana crítica, habría rechazado la demanda de despido injustificado, determinando que el término de la relación laboral fue justificado, cumpliendo la comunicación de término con la exigencia establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, respecto de la exposición de los fundamentos de dicha decisión.

Asevera que también se infringe las reglas de la sana crítica, al estimar que el informe de investigación se encuentra incompleto al anonimizar la información confidencial. Al respecto, el considerando 7° de la sentencia refiere: *“Por otra parte, que la propia investigación que se trajo como prueba tiene la identidad de los testigos tachada y no se hace cargo de documentos y comunicaciones entre el demandante y parte de las denunciadas que demuestra un trato de cercanía y aprecio mutuo”*. A su vez, el considerando octavo señala: *“No obstante, la investigación en cuyas conclusiones se apoya la carta fue incorporada en forma incompleta con información tachada de los testigos. Conforme se adelantó, el despido se fundó en un proceso de investigación realizado por la compañía, a cargo de abogados externos con conocimiento en las materias denunciadas, efectuado con estricta sujeción al deber de confidencialidad que recae sobre el empleador en esta materia. Prueba de ello, es que el propio denunciante, al momento de ser entrevistado por los investigadores, debió suscribir de manera voluntaria el documento denominado “Declaración de Confidencialidad y Autorización para realizar Diligencias”, ya comentado. El deber de confidencialidad es uno de los principios generales que informan los procedimientos de investigación por conductas de acoso laboral y/o sexual, y constituye una práctica común de las empresas adoptar medidas para garantizarlo, desde que su finalidad es garantizar la protección de los derechos de todas las partes involucradas, y su ausencia, podría generar temor a represalias y desincentivar la cooperación, afectando la recolección de pruebas y el esclarecimiento de los hechos. Sobre el particular comenta que el Decreto N°21 que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo establece en su artículo 2° que, los procedimientos de investigación de acoso laboral deben guardar estricta sujeción al deber de confidencialidad, el cual “Implica*



*el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones“.*

Refiere que esto es la razón por la cual anonimizó los nombres de los testigos que participaron en el proceso, por lo que el informe de investigación no está incompleto, al contrario, existe una razón suficiente para que el mismo, solo contenga una transcripción completa de la declaración de los testigos que participaron en el proceso, sin revelar sus nombres, lo que se ajusta al artículo 16 del mencionado Decreto, que en cuanto al contenido mínimo del informe de investigación, señala: *“Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos (...) e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes”*. Este deber de confidencialidad fue consagrado en la Ley N°21.643 y su reglamento con la finalidad de adecuar la normativa nacional a los parámetros internacionales en la materia. En base a lo anterior, explica que la conclusión del juez respecto a la anonimización de los testigos, vulneró el principio de razón suficiente, ya que no se puede afirmar que el informe esté incompleto únicamente por dicha anonimización, pues se rompe con ello la lógica en el discurso valorativo expuesto por el sentenciador, lo que claramente constituye una infracción a las normas de apreciación de la prueba.

De haberse respectado tales normas, en especial las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, el juez habría rechazado la demanda de despido injustificado interpuesta por don Leonardo Astorga, motivo por el cual, al haber fallado en los términos en que se hizo, ha provocado un grave perjuicio a su parte el cual sólo puede ser reparado mediante la invalidación de la sentencia de fecha 23 de enero de 2025, estableciendo que el término de la relación laboral habida con el demandante, fue justificado.



Finalmente, pide se acoja el recurso de nulidad fundado en la causal señalada, procediendo a invalidar la sentencia recurrida y dictar la correspondiente sentencia de reemplazo, que rechace en todas sus partes la demanda de despido injustificado interpuesta por don Leonardo Astorga en contra de CIC Retail SpA.

**CUARTO:** Que, en lo relativo a la causal de invalidación invocada, se hace necesario dejar asentado que el artículo 456 del Código del Trabajo, dispone: El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; Al hacerlo, el tribunal 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.

**QUINTO:** Que, como se advierte, si bien la ley no entrega un concepto de lo que es sana crítica, si aporta algunos parámetros que deben tenerse en consideración al momento de efectuar el análisis y la ponderación de los diversos medios probatorios hechos valer en el juicio. En definitiva, la sana crítica consiste en analizar razonada y reflexivamente las pruebas, guiándose por la lógica, la experiencia y el conocimiento científico.

**SEXTO:** Que, en este contexto, resulta insuficiente para fundarla y para su eficacia señalar que el Juez, al valorar los medios de prueba, debe sujetarse a las reglas de la sana crítica, no pudiendo contradecir los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicos y técnicos. El recurrente en su exposición debe expresar claramente cómo el sentenciador, en este caso, infringió los principios de la razón suficiente y las máximas de la experiencia. A partir de las leyes de coherencia y derivación del pensamiento, surgen, entre otros, los principios de identidad, no contradicción y razón suficiente. Acorde al primero de estos, toda entidad u objeto es idéntica (o) así misma (o); conforme al segundo principio es imposible que algo sea y no sea al mismo tiempo y en un mismo sentido: Es imposible que A sea B y no sea B, es decir, una cosa no es dos cosas a la vez, lo que conduce a juzgar como falso todo aquello que implica una contradicción; y el último principio, en tanto, postula que ningún hecho



puede ser verdadero o existente y ninguna enunciación verdadera, sin que haya una razón suficiente para que sea así y no de otro modo, lo que existe es por alguna razón, de modo que nada es o existe sin una causa o razón determinante. Acerca de las máximas de la experiencia, la doctrina sostiene que ellas se sustentan en la regularidad de los acontecimientos observables, existiendo en su base una lógica inductiva, pues si las cosas han sucedido regularmente de cierto modo es probable que en el presente y futuro ello siga aconteciendo (R. Cerda S. Juicio fáctico en las sentencias penales. Ed. Librotecnia, Santiago, 2016, pág. 78). En cuanto a la falibilidad y confiabilidad de las mismas, se ha señalado que ellas sólo pueden llevarnos a dar probabilidad y grados de confirmación a una hipótesis probatoria, mas no certeza, pues ello implicaría desconocer los límites del conocimiento humano; sólo algunas máximas de la experiencia pueden considerarse dignas de confianza al basarse en generalizaciones válidas, es decir, aquéllas que corresponden a sucesos que efectivamente ocurren en la realidad y/o que han sido confirmadas por leyes científicas (al establecerse por la ciencia que dadas determinadas circunstancias siempre sucede un tipo de suceso con ciertas modalidades) (J. Maturana B. Sana crítica. Un sistema de Ed. Thomson Reuters. Santiago, 2014, pág. 198).

**SÉPTIMO:** Que, la recurrente, como se ha consignado, estima que el fallo vulnera las máximas de la experiencia, el principio de derivación que supone que las reflexiones judiciales deben encontrarse respaldadas por los datos provenientes de las evidencias de manera que las conclusiones sean fruto exclusivo de las probanzas incorporadas, excluyendo así la incorporación de observaciones propias del arbitrio o subjetivismo del juez, y de la razón suficiente, como se ha expuesto precedentemente.

**OCTAVO:** Que, el principio de la derivación, y razón suficiente, así como las máximas de la experiencia que la recurrente estima infringidas no son tales, pues según se deriva de la lectura del recurso, se trata de hechos que la empresa estima suficientemente probados de conformidad al mérito de la prueba rendida en el juicio, más en caso alguno se puede afirmar, que el juez sin dar razón lógica, científica o de experiencias suficientes desestimó sin más las pruebas y argumentos de la recurrente.



La parte demandada, en rigor, lo que hace es controvertir fundamentalmente las conclusiones a que ha arribado el tribunal y para ello expone la forma cómo se han dado por acreditado ciertos hechos, o la omisión de los requisitos exigidos para poner término adecuadamente a la relación laboral mantenida con el actor, y cómo, en su concepto, debió haberse valorado o interpretado las pruebas para así acceder a su pretensión en orden a rechazar la acción de despido injustificado deducida por el trabajador.

Del examen de la sentencia se corrobora que se recrimina al juez por no haberse apegado en su razonamiento a los principios de la lógica racional, pero el fallo contiene la valoración de las pruebas introducidas según se desprende de la sola lectura de los motivos 5°, 6°, 7° y 8° del fallo impugnado, desarrollado de manera coherente y claro, sin contradicciones y sin subjetivismos.

**NOVENO:** Que, en efecto en el motivo octavo, el sentenciador concluye que, *la carta (de aviso de despido) no contiene hechos específicos y determinados para justificar las causales invocadas, de cuya omisión se advierte que el trabajador no ha estado en posibilidad real de controvertir y esgrimir una defensa.* Explicando a continuación, *que la investigación en cuyas conclusiones se apoya la carta fue incorporada en forma incompleta con información tachada de los testigos, que tampoco fueron presentados al juicio para ser confrontados con la prueba que da cuenta de las conversaciones de mensaje de texto del demandante donde se ve una relación de cercanía, aprecio y preocupación con algunas de las denunciantes.* Derivando de lo anterior, que el despido no cumple formalmente con los requisitos para justificarlo frente a las causales invocadas, ni se acompañó suficiente prueba para ratificar las conclusiones del informe con hechos precisos y concretos, resultando palmario por tanto, que la carta de despido fue incompleta, que en el juicio no se allegó la prueba de manera clara y completa, y además, se omitió introducir otra, necesaria para el debido contraste que la contraria tiene pleno derecho a realizar. No se trata solamente de que en la investigación el actor no haya podido defenderse de las imputaciones con pleno y detallado conocimiento



de aquellas, sino que tampoco se pudo concretar aquello en el juicio, por los motivos recién señalados.

**DÉCIMO:** Que, no está de más señalar que la carta de despido no es un mero formalismo, sino que se trata de un elemento esencial para dar sustento, coherencia y legitimidad a la decisión de despido, en tanto, permite que el trabajador conozca con plena certeza y acabadamente los fundamentos fácticos y legales que están a la base de la decisión del empleador, siendo por dicho motivo una expresión del principio protector del derecho del trabajador, y de garantía de una adecuada y oportuna defensa.

**UNDÉCIMO:** Que, de acuerdo a lo antes señalado, el motivo de nulidad en análisis no puede prosperar, más aun, cuando la causal exige que la infracción a las normas sobre la apreciación de la prueba sea manifiesta, es decir, de manera descubierta, patente, clara, lo que no ha sucedido en la especie, pues no hay prueba idónea y suficiente que permita resolver en un sentido diverso al que se ha hecho según se indica en el motivo octavo del fallo recurrido y, por otra parte, el juez al valorar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, tiene la facultad de escoger, jerarquizar y ponderar los medios de prueba en tanto fundamento esta decisión, acorde lo prescrito en el citado artículo 456, toda vez que el tribunal tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, siendo la apreciación y convicción consignada en la sentencia, una facultad soberana del juez.

**DUODÉCIMO:** Que, por las razones antes anotadas, la causal alegada, será rechazada.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, estimando estas sentenciadoras que el recurrente tuvo motivo plausible para recurrir, no se le condenará en costas del recurso.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y lo dispuesto en los artículos 478, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

Que, **SE RECHAZA, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la apoderada de la parte demandada, en contra de la sentencia de veintitrés de



enero del presente año, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, la que, de consiguiente, no es nula.

Regístrese, comuníquese, notifíquese y devuélvase.

Redactada por la ministra suplente Carolina Vásquez Epuñan.

Rol N° 121-2025. Laboral – Cobranza.



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

Código: BJMCBXENCRT

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Concepción integrada por Ministra Carola Rivas V., Ministra Suplente Carolina Isabel Vasquez E. y Abogado Integrante Maximiliano Escobar S. Concepcion, trece de agosto de dos mil veinticinco.

En Concepcion, a trece de agosto 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: BJMCBXENCRT