

Concepción, veintitrés de enero de dos mil veinticinco.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO.

Con fecha 13 de noviembre de 2024 se llevó a efecto audiencia de juicio en esta causa, en la cual se rindió la prueba singularizada en el acta de la audiencia, cuyo registro consta en audio y el de los documentos con su digitalización.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, se procede a dictar la siguiente sentencia:

SÍNTESIS DE LA DEMANDA

(1º) De duce demanda don **LEONARDO EUGENIO ASTORGA MONDACA**, cesante, domiciliado para estos efectos en pasaje 2, casa 5566, Talcahuano, en contra de la empresa **CIC RETAIL SPA**, representada legalmente por don Andrés Oliver Irrarrázabal, ambos domiciliados para estos efectos en avenida Portal San Pedro (Outlet Concepción) San Pedro de la Paz.

Para fundar la demanda expone y argumenta en síntesis lo siguiente:

- Con fecha 4 de abril del año 2019 comenzó a prestar servicios para la empresa CIC Retail SpA., en adelante solo CIC o el empleador.

- Su remuneración mensual ascendía a la suma de \$1.706.426 promedio de los últimos tres meses trabajados y estaba compuesta por sueldo base, gratificación, bonos de cumplimiento de metas, póliza de seguro de salud, asignación de movilización y servicio de colación.

- La función que desempeñaba era de jefe de tienda en dependencias de la empresa ubicada en avenida Portal San Pedro (Outlet Concepción), comuna de San Pedro de la Paz.

- Con fecha 15 de mayo de 2024, se le comunicó el término de sus funciones por la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra f del Código del Trabajo, esto es "conductas de acoso laboral" y la contenida en el artículo 160 N°7 del mismo código, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

- Para fundar las causales se indica textualmente en la comunicación del despido lo siguiente:

a) Con fecha 19 de abril de 2024 se ingresa una denuncia a través de un sindicato de la compañía. La denuncia fue suscrita por 4 trabajadores, Quienes se desempeñan como vendedores en la Tienda CIC Outlet Concepción ubicada en la comuna de San Pedro de la Paz.

b) La denuncia contiene una larga exposición en relación a actos de acoso laboral que habrían experimentado los denunciantes de parte de UD, quien era su jefatura.



c) En particular, la investigación que concluyó con él respectivo informe de investigación de fecha 14 de mayo del 2024, se logró dar por establecido, en lo pertinente:

(...)

o) Que, los denunciantes son contestes en señalar que durante el período en que el denunciado ejerció su cargo existió un ambiente laboral hostil, caracterizado por malos tratos, burlas, respuestas irónicas y actitudes agresivas, de parte del Sr. Astorga a los denunciantes, e incluso a clientes.

p) Que, los Testigos N°1,3, 5 y 6 reafirman lo señalado por los denunciantes, en cuanto a la existencia de un mal ambiente al interior de la tienda.

q) Que, testigo N° 5, Confirma los hechos expuestos en la denuncia, refiriendo de manera expresa haber presenciado tratos que no se deben dar entre personas, y que eran ejercidas por el denunciado en contra de los trabajadores denunciantes de manera reiterada.

r) Qué, todos los trabajadores que prestan servicios en las dependencias de Tienda CIC Outlet Concepción, coinciden en que el ambiente de trabajo mejoró durante el período en que el denunciado estuvo gozando de licencias médicas.

y) Que, se ha logrado acreditar durante el proceso de investigación, que durante el año 2022 ya existían reclamos efectuados por los denunciantes en relación a malos tratos de parte del Sr. Astorga y un mal ambiente laboral.

aa) Qué, en definitiva, los medios de prueba incorporados al proceso han llevado a esta Comisión Investigadora a concluir la existencia de actos de malos tratos, hostigamiento, burla y conductas violentas de forma reiterada, todas ellas proferidas por Don Leonardo Astorga en contra de los denunciantes”.

d) En este sentido, posterior a entrevistas sostenidas con los denunciantes, denunciado y testigos, se concluyó en la investigación que los trabajadores denunciantes durante la vigencia de la relación laboral han sido objeto de conductas constitutivas de acoso laboral, verificándose actos de hostigamiento y de malos tratos en forma reiterada.

e) Copia de las conclusiones del informe fue entregada a cada uno de los involucrados, la que se anexa a la presente carta y se entiende como parte integrante de la misma.

f) Analizada la gravedad de los hechos denunciados y acreditados, es que se ha determinado poner término a su contrato por las causales contempladas en el artículo 160 N° 1 letra f y N°7 del Código del Trabajo.

- Indica la carta que se habría infringido gravemente el contrato de trabajo, como el reglamento interno de orden higiene y seguridad, y el Código del Ética de la Compañía.



- Estuvo con licencia médica con reposo absoluto por problemas de salud desde el 31 de mayo de 2023 hasta el día 24 de marzo. Es decir, más de 9 meses.

- La carta carece de precisión en cuanto a los hechos, de la sola lectura se puede apreciar que no existe ningún solo elemento que dé cuenta en qué consisten las conductas de malos tratos, hostigamientos, burla y conductas violentas reiteradas que se le imputan, solo se limita a dar como fecha de inicio el año 2022.

- A pesar de lo anterior niega cualquier hecho que haya sido constitutivo de acoso laboral, no habiendo tenido inconvenientes en el desarrollo de sus funciones.

- Al regresar de su licencia evidenció que había ingresado otra persona a su cargo, doña Camila Hermosilla, no pudiendo ejercer las funciones de jefe de ventas para las cuales fue contratado. En virtud de ello inició denuncia en la Inspección del Trabajo de la comuna de Talcahuano con fecha 25 de abril de 2024.

- Sostiene que el despido es injustificado en los términos que establece el artículo 168 del Código del Trabajo y en base a la jurisprudencia que pone la necesidad de gravedad del incumplimiento que debe ser ponderada por el juez.

Por todo lo anterior solicita en definitiva declarar:

a) Que el despido es indebido.

b) Que, consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO por la suma de \$8.532.130 o la suma que U.S determine conforme a Derecho.

INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE AVISO PREVIO por la suma de \$1.706.426 o la suma que U.S determine conforme a Derecho.

RECARGO LEGAL DEL 80% SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO por la suma de \$6.825.704 o la suma que U.S determine conforme a Derecho.

DIFERENCIAS EN LAS SUMAS PAGADAS POR FERIADO LEGAL Y PROPOCIONAL por la suma de \$519.939 o la suma que U.S determine conforme a Derecho.

Todo lo anterior con reajustes intereses y costas de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

EXCEPCIONES Y DEFENSAS DE LA DEMANDADA

(2°) Se presentó el abogado Kenneth Maclean Luengo en representación de la demandada CIC Retail SpA.



A efecto de solicitar el rechazo de la demanda, argumenta y sostiene en síntesis lo siguiente:

- No desconoce la relación laboral ni el despido fundado en la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra f del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral y la contenida en el artículo 160 N°7 del mismo código, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo

- Los hechos en que se fundaron las causales aparecen explicitados en la carta de despido y se comprobaron debidamente mediante una investigación iniciada por el ingreso de una denuncia en su contra por parte del sindicato de la compañía suscrita por 4 trabajadores que se desempeñaban de vendedores en la tienda a su cargo, el 19 de abril de 2024.

- Consecuencia de la investigación se realizó un informe en el que se da por establecido lo siguiente:

o. Que, los denunciantes son contestes en señalar que durante el periodo en que el denunciado ejerció su cargo existió un ambiente laboral hostil, caracterizado por malos tratos, burlas, respuestas irónicas y actitudes agresivas, de parte del Sr. Astorga a los denunciantes, e incluso a clientes.

p. Que, los testigos N°1, 3, 5 y 6 reafirman lo señalado por los denunciantes, en cuanto a la existencia de un mal ambiente al interior de la tienda.

q. Que, el testigo N°5 proporcionado por el denunciado, quien presta servicios para una empresa externa en dependencias de la Tienda CIC Outlet Concepción, confirma los hechos expuestos en la denuncia, refiriendo de manera expresa haber presenciado tratos que no se deben dar entre personas, y que eran ejercidos por el denunciado en contra de los trabajadores denunciantes de manera reiterada.

r. Que, todos los trabajadores que prestan servicios en las dependencias de Tienda CIC Outlet Concepción, coinciden en que el ambiente de trabajo mejoró durante el periodo en que el denunciado estuvo gozando de licencias médicas.

s. Que, se ha logrado acreditar durante el proceso de investigación, que durante el año 2022 ya existían reclamos efectuados por los denunciantes en relación a malos tratos de parte del Sr. Astorga y un mal ambiente laboral.

aa. Que, en definitiva, los medios de prueba incorporados al proceso han llevado a esta Comisión Investigadora a concluir la existencia de actos de malos tratos, hostigamiento, burla y conductas violentas de forma reiterada, todas ellas proferidas por don Leonardo Astorga en contra de los denunciantes.

- Copia de dicho informe le fue entregado al denunciado por lo que tiene pleno conocimiento de la investigación y sus conclusiones. Adicionalmente, una copia de las conclusiones fue anexada a la carta de despido.



- En la misma carta se explicitan detalladamente las normas incumplidas por el actor respecto del contrato de trabajo, mencionando expresamente las cláusulas primera y tercera de este; el reglamento interno de la compañía, mencionando los artículos 74, 76 numerales 9 y 17 y 79 numerales 24, 36 y 37 y; el código de ética mencionado los números 1 y 7.

- Los hechos son graves porque el empleado incumplió obligaciones esenciales de su contrato, relativas al respecto hacia los subordinados y un trato decoroso y respetuoso.

- En razón de lo anterior se manifiesta la procedencia de las causales invocadas pues la conducta del señor Astorga es un claro y gravísimo incumplimiento de las obligaciones que le imponía tanto el contrato de trabajo para con mi representada como el Reglamento Interno y el Código de Ética de la compañía que forman parte integrante del contrato de trabajo del actor.

PRUEBA

(3°) La prueba incorporada por las partes da cuenta de las siguientes circunstancias:

a) No está controvertida la relación laboral entre las partes desde el 4 de abril de 2019, ejerciendo el actor el cargo de jefe de tienda al término del contrato, no obstante lo cual se acompañó contrato de trabajo de dicha fecha.

b) Se acompañaron las liquidaciones de sueldo de marzo de 2022 a diciembre de 2023 y también se incorporaron las de enero a mayo de 2024 del demandante. Los últimos tres meses íntegramente trabajados corresponden a abril 2023 por un total haberes de \$2.034.365 en que aparece un bono especial (\$220.267) que no es habitual y no se debe considerar; mayo 2023 por un total haberes de \$1.614.783 y abril 2024 \$1.850.063 en que aparece el pago de una compensación de descanso semanal (\$105.579) que tampoco se incluye por su carácter extraordinario. El promedio es de \$1.724.455.

c) En relación con el despido, respecto del cual no está controvertido que se invocaron como casual de término establecida en el artículo 160 N°1 letra f del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral y la contenida en el artículo 160 N°7 del mismo código, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, se incorporó la carta de término de contrato de fecha 15 de mayo de 2024, con anexo de carta de término de contrato de la misma fecha, comprobante de envío por carta certificada y comprobante de aviso de término emitido por la Dirección del Trabajo. En la carta de despido se señala, en síntesis, que se realizó una investigación por una denuncia ingresada con fecha 19 de abril de 2024 a través del sindicato de la compañía, suscrita por cuatro trabajadores quienes se desempeñan como vendedores en la tienda CIC Outlet Concepción ubicada en San Pedro de a Paz, que concluyó con informe de fecha 14 de mayo de 2024, donde se corrobora con entrevista de los denunciantes



y testigos, que han sido objeto de conductas constitutivas de acoso laboral por parte del demandante, don Leonardo Astorga, verificándose actos de hostigamiento y de malos tratos en forma reiterada.

Consta también que se anexó a la carta una copia de las conclusiones del informe de investigación, en la cual se indica que la declaración de testigos dan cuenta de haber escuchado o presenciado las situaciones de acoso denunciadas, todos los trabajadores que laboran en la tienda CIC Outlet Concepción refieren haber presenciado directamente conductas de hostigamiento proferidas por el denunciado, el reconocimiento del denunciado de algunos hechos, independiente de que los cataloga como un juego o una broma.

d) Se acompañó el informe de investigación con la documentación soportante.

Indica como antecedente del caso relato escrito consistente en denuncia de fecha 19 de abril de 2024, consistente, en síntesis:

Kevin Guarda, vendedor integral “.... fui dándome cuenta de una serie de casos que me iban llamando mucho la atención, como el trato de parte del mencionado hacia los clientes que visitaban la tienda, trato de forma prepotente y agresiva, solo por el hecho de no estar de acuerdo con distintas opiniones y/o comportamientos de las personas que nos visitaban” ... “el trato a nosotros como vendedores era exactamente el mismo, gritándonos al momento de equivocarnos en nuestras tareas (en nuestra etapa de adaptación) y utilizando el sarcasmo durante la jornada laboral para burlarse de su equipo de trabajo.” ... “Dentro de los momentos más críticos en mi estadía fue cuando nos obligó a realizar exposiciones de todos los productos de la tienda fuera del horario laboral, a lo cual asistí a su petición y obviamente le dije que no expondría sobre esto, ya que me parecía una falta de respeto su solicitud, a lo cual comenzó a comportarse violentamente mediante gritos y gestos hacia mi persona” ... Con el paso de los meses, tuvimos el inesperado despido de nuestra compañera de trabajo Priscila Urra, por petición directa de nuestro jefe, despido que justificaron como "necesidades de la empresa" de lo cual nunca tuvimos mayor información. Hace un par de semanas nos enteramos que este despido fue provocado por la jefatura con información completamente falsa, culpando a nuestra ex compañera de acoso, de enviar fotos provocativas y de exhibicionismo, acusaciones que nunca se nos preguntaron directamente como trabajadores de tienda y las cuales reitero son completamente falsas....”

Malen Inzunza: “...Como trabajadora y en el tiempo que tengo en la tienda, he conocido compañeros los cuales han renunciado por acoso laboral y malos tratos. Una de las situaciones que más me ha afectado, fue donde recibí gritos por parte de Don Leonardo Astorga, en donde estábamos con mi compañera Priscila atendiendo a una pareja y en donde al finalizar la venta y con clientes aun en tienda, nos gritó que éramos unas "gacelas en celo" que no sabíamos atender al público, esto me afectó mucho y quise renunciar, ya que jamás me habían tratado



de esa manera y menos a gritos delante de personas desconocidas” ... “ delante de clientes me dice que como no voy a saber sumar, que como en todo el tiempo que llevaba no sabía hacer una simple boleta, todo esto con los clientes frente a mi”....” Por ciertas afecciones médicas tuve que sacar licencia, en donde en esos momentos no me encontraba bien de salud y al llegar me decía que eso no se hacía, que no podía sacar licencia médica sin avisarle antes, me reclamaba por no contestar el teléfono cuando estaba con mi reposo, que la tienda así no funcionaba y que por mi falta le cargaba el trabajo a mis compañeros. Luego por motivos médicos de mi hija en donde la tuve grave hospitalizada saque licencia nuevamente y al volver me dijo "cuando usted sea jefa en su rubro y las cosas no le funcionen porque sus trabajadores tiren licencias falsas diciendo que sus hijos están enfermos siendo que es mentira me va a entender"

Natalia Molina: “...El tiempo que llevo trabajando con Don Leonardo Astorga en tienda ha sido una experiencia que no quiero volver a repetir en ningún trabajo debido a sus tratos hacia nosotros. En lo personal no ha sido grato por los comentarios, como por ejemplo el hablar de mi cuerpo, que en una ocasión a la llegada del uniforme se reía y burlaba delante de mis compañeros porque el pantalón no me entraba, que como se me ocurre pedir esa talla que era obvio que no me entraría, y al momento de colocarme la polera del trabajo el me decía "que no me abrochara el botón porque debíamos llegar a la meta".

Daniela Novoa: “....Tomar la decisión de hablar nuevamente fue muy difícil, y digo nuevamente debido a que ya lo habíamos hecho con anterioridad. Comencé a trabajar en la tienda CIC en diciembre del 2021, como apoyo de navidad”.... “ De entrada, pude notar el trato que tenía Don Leonardo hacia Don Mario, un trato despectivo en todo momento era tan humillante que hasta yo me sentía incómoda. Al segundo día ya comencé a sentir la presión sobre mis hombros, Don Leonardo me exigía vender lo mismo que mis compañeros que ya tenían años trabajando en la empresa y yo sin tener experiencia y sin tener mayor conocimiento de los productos hacia lo que podía”..... “el horario de entrada era a las 10 am, todos teníamos que estar a las 9:30, esto debido a que había mini reuniones todos los días, en donde supuestamente era para hablar del trabajo, pero siempre terminaban en alguna historia de Don Leonardo”... En febrero Don Leonardo salió de vacaciones(2022) y fue un mes complejo debido a la serie de problemas que teníamos con la red de internet, Priscila se quedó a cargo de la tienda, en una oportunidad la llamo Don Leonardo que estaba de vacaciones, a través del teléfono solo se oían gritos y al terminar la llamada Priscila se puso a llorar en la bodega, nos contó que no daba más con la situación que don Leonardo la trataba mal”.... “Don Leonardo es un hombre muy manipulador, sabe jugar muy bien con la mente de la gente, tanto así que hasta me sentí mal en un momento por haberlo expuesto, y que quizás si tenía razón y no éramos lo suficientemente inteligentes”....” El en varias ocasiones ha hecho mención de lo mucho que le gusta mi pelo ondulado, "que le pasan cosas cuando llevo el pelo suelto", ahora hasta cambie mi forma de peinar, para evitar ese tipo de comentarios....”



No está el respaldo documental de esta denuncia, solo lo que transcribe el informe.

Señala el informe que se realizaron entrevistas con los denunciados mediante plataforma virtual, y se transcriben los dichos de cada uno confirmando la denuncia.

Consta como declaración del demandante, señor Leonardo Astorga, lo siguiente: "... señala encontrarse sorprendido pues él considera que tienen una relación cercana. Señala que en sus reuniones con los vendedores trata de "entablar una conversación con jóvenes". Cuenta que, inicialmente informó a su jefatura que había mucho conflicto con el señor Guarda. Indica que "Kevin se amurra con facilidad". A su vez, indica que Camila Hermosilla le comentó que el señor Guarda mantuvo una relación amorosa con doña Malen Inzunza "Reconoce que han existido roces con clientes, pero jamás reclamos" ... "refiere que jamás se ha burlado de ninguna persona, pues no es su forma de ser. En el mismo sentido indica "una cosa es reírme con la persona que reírme de la persona. Eso no lo hago por formación". Reconoce que es "bueno para echar tallas", pero jamás faltó de respeto con su equipo." ... "Él cree que esto ocurre porque cuando regresó "encontré la tienda patas para arriba. Productos sin precios, bodegas colapsadas". Reconoce que envió fotografías a su jefatura a las 10:18 horas de su primer día reportando a doña Jessica Contreras (subgerente de ventas) esta situación pues está dentro de sus obligaciones laborales. En ese sentido, indica que hubo decenas de faltas al protocolo. Él se enteró que Camila Hermosilla estaba a cargo de la tienda cuando su jefatura (Carlos Eyzaguirre) se lo comunicó el primer día en que regresó de su licencia" ... "También, indica que se siente sorprendido por la denuncia del señor Guarda, debido a que las dos veces que estuvo con licencia médica, dejó al denunciante como jefe de tienda pues era su brazo derecho. Sobre la denuncia de doña Malen Inzunza, señala que la denunciante tiene la misma edad que su hija mayor. Incluso, indica que hasta el padre de la señora Inzunza lo salía a recibir cuando él la iba a dejar a su casa. Refiere que la señora Inzunza está embarazada y tiene problemas serios a nivel personal "porque el pololo se corta los brazos". Indica que los trabajadores se acercan a él para contarles sus problemas y que no entiende la denuncia. Reconoce que a todos les ha llamado la atención de forma particular y/o grupal dependiendo el caso, pero siempre de forma privada. ... " Sobre las licencias médicas que gozó la señora Inzunza, indica el denunciado que por política jamás molesta a sus trabajadores y que la única vez que lo hizo fue para preguntarle por el estado de salud de su hija. Respecto a la denuncia de doña Natali Molina, en particular, sobre burlas a su cuerpo, señala el señor Astorga que fue la misma denunciante quien le señaló "don Leo no me ha dicho nada porque estoy harta más flaca". En ese sentido, refiere que es ella quien le consulta a él sobre su físico"

Como testigos en el informe aparecen Camila Hermosilla, que desempeña actualmente el cargo de jefe de tienda hace aproximadamente 6 meses en la



tienda. Señaló que tuvo una estadía normal en la tienda hasta que retornó Leonardo Astorga de su licencia médica, dado que desde el primer día regresó con una actitud avasalladora. ... “Refiere que el denunciado llegaba a las 10:00 hrs, es decir, al inicio de la jornada laboral, con el objeto de tomar fotografías y enviarlas a su jefatura con el objeto de exponer que el trabajo no se estaba efectuando de la manera adecuada, y que ello era responsabilidad de la nueva jefa de tienda. ” ... “Refiere haberse sentido acosada, experimentando ansiedad durante su jornada laboral. Indica que constantemente recibía malos comentarios, tales como: “si yo llegaba dos semanas antes a ti te echan cagando” o “si vinieran jefes de Santiago te harían cagar” Expresa que todas estas actitudes permitieron comprender lo que le contaban los demás trabajadores de la tienda, percatándose de la veracidad de los hechos que le habían señalado” “Se le consulta a la testigo para que indique a qué situaciones personales se refiere. Relata que, en un momento, el denunciado cuestionó el horario, que supuestamente estaba mal hecho, y que ante ello “se salió de sus casillas y comenzó a gritarme, de hecho, el jefe lo llamó ese día y también le gritó mucho, el jefe Carlos Eyzaguirre tuvo que decirle Leo cálmate, no tienes 5 años”. Manifiesta que son recurrentes situaciones de ese tipo ya que el denunciado “no conversa, grita”.

Se transcribe entrevistas de cinco testigos más pero con nombres y cargos tachados.

e) Declaró el demandante que señaló que cuando retorna al trabajo lo llamó un abogado por investigación. Niega que haya tenido relaciones de mal trato. Indica que capacitó al equipo de la mejor manera, lo que le pidieron hacer sus jefaturas. Nunca trató de tonto a Kevin Guarda. Los vendedores eran todos jóvenes, simpáticos y muy cercanos a su persona.

f) La demandada presentó dos testigos, doña Carolina Abarzúa y doña Camila Hermosilla Maldonado.

La primera administrativa y trabajadora con más de 30 años en la compañía, presidenta del sindicato. Conoció a Leonardo cuando estaba retirándolas llaves de la tienda, respecto de lo que señala fue muy prepotente. Indica que ella recibió la denuncia en contra de él por el personal de la tienda, donde cuatro integrante expusieron problemas que tenían con él. Ella la reenvió directamente a gerencia de recursos humanos que hizo la investigación.

La segunda testigo es jefe de la tienda Outlet San Pedro de la Paz, la cual comenzó su función en reemplazo del actor durante su licencia médica. Señaló que cuando volvió tuvo problemas con don Leonardo, pues llegaba antes de que abriera a tomar fotografías que enviaba a la jefatura y decía que el trabajo no se estaba haciendo. Es una persona prepotente que alza la voz que provocaba mucha tensión con discusiones. Comprendió los comentarios que le habían hecho los trabajadores de la tienda que le decían que tenía miedo de que volviera.

g) Se acompañaron también como prueba activación de fiscalización iniciada en la Dirección del Trabajo por el demandante de fecha 25 de abril de



2024. Certificado histórico de licencias médicas del demandante de autos, emitido por Isapre Más Vida de fecha 16 de junio de 2024. Finiquito firmado ante notario por el actor con reserva de derechos. Comprobantes de uso de feriado del trabajador. Acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo de fecha 24 de mayo de 2024. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Compañía.

CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO

(4°) Pide el demandante que se declare injustificado su despido y se le paguen las indemnizaciones que dispone el artículo 168 del Código del Trabajo.

Funda su acción señalando que la carta carece de precisión en cuanto a los hechos, en las que no existe ningún solo elemento que dé cuenta en qué consisten las conductas de malos tratos, hostigamientos, burla y conductas violentas reiteradas que se le imputan.

A pesar de lo anterior niega cualquier hecho que haya sido constitutivo de acoso laboral, no teniendo inconvenientes en el desarrollo de sus funciones.

(5°) La prueba referida da cuenta de las siguientes circunstancias:

a) El demandante, don Leonardo Astorga, se desempeñaba como jefe de tienda en la ubicada en Portal San Pedro (Outlet Concepción).

b) Desde el 31 de mayo de 2023 hasta el 24 de marzo de 2024 estuvo con licencia médica, retornando a sus labores el día 25 de marzo de ese año.

c) Durante su ausencia, la presidente del sindicato, Carolina Abarzúa, recibe denuncia informal de una trabajadora de tratos hostiles por parte de Leonardo Astorga, le pide que la presente por escrito por parte de todos los afectados. Por ese motivo le envían un correo electrónico que ella misma reenvía directamente a Gerencia de Recursos Humanos.

d) En el juicio declaró Carolina Abarzúa ratificó la denuncia que recibió de los trabajadores y señaló que tiene reuniones mensuales con recursos humanos. Al demandante lo conoció personalmente cuando estaba retirando las llaves de la tienda, de lo que señaló que había tenido una actitud que ella consideraba prepotente.

e) Durante la ausencia por la licencia médica se contrató a otra jefe de tienda, Camila Hermosilla Maldonado.

f) Al volver el actor de la licencia médica no se le restituyó en el cargo de jefe de tienda y se le informó que se estaba realizando una investigación por denuncia en su contra.

g) Se emitió un informe de investigación en el cual figuran como denunciados Kevin Guarda Torres, Malen Inzunza Levio, Natalia Molina Castillo y



Daniela Novoa Salvo. En sus declaraciones atribuyen actos de mal trato al demandante y que el clima habría mejorado en su ausencia.

h) La investigación indica que se entrevistó a Camila Hermosilla que es la jefe de tienda y a cinco testigos más que confirma actos de mal trato del demandante. Sin embargo, los nombres y cargo de esos testigos están tachados.

i) Como parte de los antecedentes de la investigación hay conversaciones por mensajes telefónicos del actor y denunciante. Dentro de ello una fotografía de los vendedores y el mensaje “Hola Dn Leo, esperamos que se encuentre muy bien y se esté recuperando. Le enviamos muchos saludos y muchos abrazos ..” Varios mensajes del demandante con felicitaciones al equipo. Imágenes de celebración fuera del trabajo. Otro mensaje en que le escribe “Hola don Leo! Le hablo más que todo para saludarlo y esperando que todo este llendo un poquito mejor, le mando un abrazo gigante!, se le extraña y lo quiero mucho. Recuperes pronto. También mensajes en que le pregunta a “Malencita” por Martina y su estado de salud.

j) La carta de término de contrato indica como hechos para fundar el despido las siguientes conclusiones de la investigación:

“o) Que, los denunciante son contestes en señalar que durante el periodo en que el denunciado ejerció su cargo existió un ambiente laboral hostil, caracterizado por malos tratos, burlas, respuestas irónicas y actitudes agresivas, de parte del Sr. Astorga a los denunciante, e incluso a clientes.”

p) Que, los testigos N°1, 3, 5 y 6 reafirman lo señalado por los denunciante, en cuanto a la existencia de un mal ambiente al interior de la tienda.

q) Que, el testigo N°5, confirma los hechos expuestos en la denuncia, refiriendo de manera expresa haber presenciado tratos que no se deben dar entre personas, y que eran ejercidos por el denunciado en contra de los trabajadores denunciante de manera reiterada.

r) Que, todos los trabajadores que prestan servicios en las dependencias de Tienda CIC Outlet Concepción, coinciden en que el ambiente de trabajo mejoró durante el periodo en que el denunciado estuvo gozando de licencias médicas.

y) Que, se ha logrado acreditar durante el proceso de investigación, que durante el año 2022 ya existían reclamos efectuados por los denunciante en relación a malos tratos de parte del Sr. Astorga y un mal ambiente laboral.”

k) La carta contiene como documento anexo un documento titulado “conclusiones informe de investigación”.

(6°) Resulta necesario tener presente que el artículo 454 establece una limitación señalando que 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. El objeto de esta norma se garantizar el derecho del



trabajador a ejercer su defensa y controvertir los hechos invocados por el despido. Es decir, los hechos que debe analizar el tribunal son los contenidos en la carta de despido, pues en lo demás el trabajador no los ha podido controvertir.

(7°) En este sentido, si bien no deja de ser cierto que se realizó una investigación respecto del demandante por una denuncia de cuatro trabajadores mientras se encontraba con licencia médica, en la cual existen testimonios de malos tratos por parte de éste, cabe señalar, por una parte, que ni la carta como su documento anexo a ella con las conclusiones de dicha investigación, identifican con alguna precisión a la persona de los denunciados ni los hechos denunciados. 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.

(8°) Dicho lo anterior, la carta 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. No obstante, 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 denunciadas.

Por tanto, aun frente a los antecedentes de la denuncia y el informe que realizó la empresa, 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.

En suma, el despido resulta injustificado.

(9°) En cuanto al monto de la remuneración, se estará a la suma pedida en la demanda que no es superior al promedio de las remuneraciones del demandante conforme a los antecedentes de prueba presentados. Con lo cual se establece que efectivamente hay una diferencia en el monto que se calculó por feriado en el finiquito, en relación al que resulta sobre igual cantidad de días pero computado en base a la remuneración precedentemente indicada. De modo que se debe ordenar pagar esa diferencia.

RESOLUCIÓN

Por estas consideraciones, normas citadas, se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por don **LEONARDO EUGENIO ASTORGA MONDACA** en contra de **CIC RETAIL SPA**, en cuanto, estimándose



que el término de contrato del demandante ha sido injustificado, se condena a la demandada a pagarle las siguientes sumas:

\$1.706.426 de indemnización por falta de aviso previo.

\$8.532.130 de indemnización por años de servicio.

\$6.825.704 de recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio.

\$519.939 por diferencias en las sumas pagadas por feriado legal y proporcional.

II.- Que, estimándose que ha tenido motivos plausibles para litigar, no se condena en costas a la demandada.

Las sumas que se ordenan pagar deberán serlo con los reajustes e intereses previstos en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese a las partes por correo electrónico.

RIT O-1060-2024

RUC 24- 4-0589710-1

Dictó don FERNANDO ANDRES STEHR GESCHE, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción a veintitrés de enero de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

