

Chillán, doce de mayo de dos mil veintiséis.

VISTOS:

En estos autos **RIT O-73-2025, RUC 25-4-0642875-6** del Juzgado de Letras de Chillán, caratulados **“Slimming con CIC S.A”**, por sentencia de 9 de octubre de 2025, el juez titular don Juan Luis Salgado Vásquez, resolvió que: *“I.- Se acoge, con costas, la acción de despido injustificado interpuesta en contra de CIC S.A. y, por tanto, se declara que el despido de la demandante CONSTANZA MACKARENA SLIMMING FICA, de fecha 22 de noviembre de 2024 fue injustificado. En consecuencia, se condena a la demandada al pago de: 1) \$ 3.896.976.-, por concepto de indemnización por 6 años de servicio. 2) \$649.496.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo. 3) \$3.117.581.-, por recargo legal del 80% en virtud del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo. II.- Las cantidades señaladas deberán ser objeto de reajustes e intereses señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda. III.- Se regulan las costas personales en la suma de \$800.000.”*

Contra dicha sentencia, el apoderado de la demandada dedujo recurso de nulidad invocando la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. En subsidio, pide se aplique lo previsto en el artículo 479 inciso final del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso, con fecha 30 de abril pasado se procedió a la vista de la causa, oportunidad en que alegaron las representantes de ambas partes.

CONSIDERANDO:

Primero: Que, en lo que atañe a la causal prevista en el **artículo 478 letra b) del Código del Trabajo**, el letrado señala que el fallo de primer grado vulnera las reglas de la lógica al valorar y apreciar los medios de pruebas incorporados al proceso.

Luego se refiere a al sistema de apreciación de la prueba conforme a la sana crítica y añade que la sentencia presenta un erróneo raciocinio lógico en su fundamentación, ya que se infringe el principio de la *“razón suficiente”* y, además, incurre en diversas falacias, como son, falacia de premisa falsa o de afirmación falsa y falacia por razón irrelevante.

Agrega que la estructura de la sentencia se funda en las siguientes conclusiones: Inexistencia de reclamos constantes ni verificables por las jefaturas ni por el mandante (Falabella), el sistema GeoVictoria presentaba fallas desde hacía más de un año, incluso la trabajadora debía marcar asistencia usando el nombre de otra persona porque no estaba correctamente enrolada en la tienda Falabella y que la trabajadora prestó efectivamente servicios en las fechas indicadas en la carta de despido.

Estas conclusiones son las que se desarrollan en los considerandos Primero y Segundo, concluyendo el tribunal que no existieron reclamos constantes por el mandante – Falabella – donde la actora prestaba servicios. No obstante, en



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

Código: UXVRCGNEHCJ

este punto se debe acudir al sentido natural y obvio del término “constante”, que de acuerdo a la Real Academia Española significa “*continuamente reiterado*”. Entonces, resulta impropio que el tribunal haya descartado la existencia de reclamos constantes, toda vez que —de acuerdo con la propia sentencia— se acreditaron al menos dos comunicaciones distintas, emanadas de fechas cercanas entre sí (8 y 20 de noviembre de 2024), en las que se representaron incumplimientos por parte de la actora en relación con su asistencia y permanencia en el punto de trabajo. Si se considera además que la jornada de la demandante era de solo tres días a la semana (viernes, sábado y domingo, de 12:00 a 19:00 horas), la reiteración de observaciones dentro de un mismo mes (noviembre 2024) sí constituye objetivamente una conducta reiterada, en proporción a su carga laboral semanal. En otras palabras, la frecuencia de los reclamos debe ponderarse en relación con la jornada reducida de la trabajadora, de modo que dos o más advertencias dentro de un período laboral tan acotado configuran un patrón constante de incumplimiento. Por ende, al restar valor a dichos antecedentes bajo el argumento que “no existen reclamos constantes”, el tribunal incurre en una errónea apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, pues no consideró la periodicidad ni el contexto en que se produjeron los reclamos, otorgando un sentido absoluto e inaplicable al término “*constante*”.

Agrega el impugnante, que el tribunal tampoco valoró que los correos electrónicos de 8 y 20 de noviembre de 2024 se enmarcan temporalmente en el mismo período al que alude la carta de despido (*inasistencias por parte de la Trabajadora los días 19, 20 y 26 de octubre; y 2, 3, 9, 10, 16 y 17 de noviembre de 2024*). Dicha carta, además, señala expresamente que la trabajadora comenzó a prestar servicios en la tienda Falabella en octubre de 2024, por lo que las observaciones formuladas en noviembre se produjeron a menos de un mes de iniciadas dichas funciones, revelando una reiteración de advertencias dentro de un periodo laboral extremadamente breve. Aunque los correos no mencionan días específicos, su proximidad temporal y el tenor de su contenido guardan evidente conexión con los hechos fundantes del despido, reforzando la existencia de observaciones reiteradas sobre la asistencia y desempeño de la actora.

Asimismo, en lo que respecta a la amonestación verbal mencionada en la carta de despido, el tribunal descartó su existencia por no haberse acompañado respaldo documental. Sin embargo, la amonestación verbal constituye una medida legítima y plenamente válida dentro de las facultades de dirección del empleador, conforme a lo dispuesto en el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo y al principio de subordinación que rige la relación laboral. No toda amonestación requiere constancia escrita, especialmente cuando se trata de observaciones inmediatas o advertencias directas efectuadas por la jefatura en el ejercicio de su potestad disciplinaria. Esto incluso se ve reforzado con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad incorporado por la contraria, donde en su art. 99



dispone la posibilidad de que su representada, proceda a la “*amonestación verbal*” de sus trabajadores por incumplimientos laborales. Desconocer el valor de esas amonestaciones verbales implica desconocer una manifestación legítima del poder de mando del empleador, máxime cuando son consistentes con los reclamos y observaciones acreditadas en autos.

Sobre las fallas en el sistema Geovictoria, indica el letrado que, de acuerdo con lo señalado en el considerando segundo de la sentencia, quedó establecido en juicio que la trabajadora debía registrar su asistencia mediante la plataforma de georreferencia GeoVictoria, realizando el marcaje correspondiente a través de su dispositivo móvil. Asimismo, se tuvo por acreditado que los días mencionados en la carta de despido —y que su representada invocó como inasistencias— corresponden, en realidad, a jornadas en que la plataforma GeoVictoria registra la presencia efectiva de la demandante en su lugar de trabajo. Ahora bien, tal como consta en el considerando mencionado, en la carta de despido se señaló que para acreditar que la trabajadora aun cuando haya marcado su asistencia no asistió a prestar servicios, se había realizado un cotejo con el registro que la empresa mandante mantiene en sus dependencias.

A continuación, el letrado sostiene que el sentenciador arriba a dos conclusiones erradas: (i) que la plataforma GeoVictoria presentaba problemas técnicos, y (ii) que la trabajadora no tenía la obligación de marcar asistencia en el registro de la empresa externa (Falabella).

Respecto de la primera conclusión, no se comprende de qué manera su eventual existencia podría alterar el análisis del caso, puesto que el propio tribunal reconoció que la trabajadora sí efectuó marcajes en GeoVictoria los días imputados en la carta de despido. Es decir, el eventual “mal funcionamiento del sistema” no fue alegado por su representada como causa de despido ni formó parte de los hechos fundantes del mismo. Por tanto, la referencia a problemas técnicos carece de pertinencia jurídica y fáctica, y su incorporación como elemento de juicio distorsiona el objeto del litigio. Aún más, la conclusión del sentenciador carece de respaldo probatorio suficiente, toda vez que los medios invocados por la demandante y analizados en la sentencia, no resultan idóneos ni coherentes con los hechos discutidos en la litis. En consecuencia, la conclusión que el sistema GeoVictoria presentaba fallas se basa en conjeturas y antecedentes impertinentes, sin relación directa con el período ni con los hechos materia del despido. Esta deficiente valoración vulnera las reglas de la sana crítica, en particular los principios de lógica (razón suficiente) y experiencia común, toda vez que se otorga valor probatorio a elementos sin aptitud técnica ni temporal para acreditar lo que se afirma.

Por otra parte, en cuanto a la segunda conclusión —la supuesta inexistencia de obligación de marcar asistencia en el registro de la empresa mandante—, destaca que el sentenciador funda su decisión en la premisa que no correspondería que su representada impusiera a la trabajadora la obligación de



registrar asistencia en sistemas de empresas externas o mandantes, agregando que ello se vería reforzado por cuanto dicha obligación no se encontraría prevista ni en el contrato de trabajo de la demandante ni en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Enfatiza el letrado que esas conclusiones son manifiestamente erradas porque no es efectivo que su representada haya intentado *“suplir un sistema deficiente de control de asistencia a través de elementos ajenos al vínculo contractual”*, como se indica en la sentencia. La referencia al sistema de registro de ingreso de Falabella en la carta de despido no obedeció a la imposición de una obligación de marcaje, sino que tuvo por objeto realizar un cotejo objetivo entre el registro de asistencia interno de CIC (GeoVictoria) y el registro de acceso a dependencias del mandante, con el fin de verificar si la Trabajadora efectivamente ingresó a prestar servicios durante los días cuestionados. Es decir, no se trató de exigir un doble control de asistencia, sino de validar la información de un sistema mediante otro, lo que constituye una práctica razonable y legítima en el marco de una relación comercial donde el trabajador presta funciones físicamente en dependencias de un tercero.

En segundo lugar, la propia documentación laboral acompañada en juicio desvirtúa la afirmación del tribunal. En efecto, el contrato de trabajo de la demandante, incorporado por su parte, dispone en su cláusula primera que: *“Sin que la enunciación siguiente sea taxativa, serán obligaciones del cargo de Coordinadora de Ventas, para el cual se contrata a la trabajadora, las funciones de encargado de gestionar las ventas en los distintos puntos y zonas asignadas.”* Asimismo, en el juicio quedó acreditado que al momento del despido la trabajadora prestaba servicios en Falabella Chillán, es decir, en un punto de venta dependiente de un tercero, con quien su representada mantiene una relación comercial. Por su parte, la cláusula tercera del mismo contrato dispone expresamente: *“La obligación de diligencia, en cuya virtud deberá acatar fiel y oportunamente todas y cada una de las instrucciones que le impartan sus jefes, como asimismo cumplir las normas de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente aquellas de que dan cuenta los avisos puestos por la Empleadora o en las empresas donde cumplen funciones.”* Pretender que el empleador no pueda contrastar ambos registros equivale a privarlo de toda posibilidad real de fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral, contrariando el deber general de dirección y control establecido en el artículo 7 del Código del Trabajo. Por lo demás, de haberse revisado y valorado correctamente la prueba acompañada por su parte, esto es, el documento titulado “Reporte acceso trabajador Falabella”, se habría constatado que la trabajadora no prestó servicios los días 19, 20 y 26 de octubre y 9, 10, 16 y 17 de noviembre de 2024.

Adicionalmente, al considerar la misma prueba que la trabajadora presentó en el juicio como “otros medios probatorios”, esto es, los *“4.- Videos de mensajería WhatsApp entre la actora y Ruth Sanhueza, jefa de CIC”*, se observa que en uno de los audios la demandante indica: *“...lo de las marcas, están hechas*



con mi usuario, pero la Tienda está solamente registrada como Falabella Chillán Katherine, no hay una como estaba en Paris que decía 'solo Paris Chillán' y yo registraba ahí, sino que para ingresar en la parte de la Tienda en la que estoy designada me sale para ingresar sólo como Katherine y la otra es Yarilyn..." Siguiendo este relato, la lógica indica que si la trabajadora hubiera ingresado a prestar servicios, existiría alguna marcación a nombre de "Katherine" o "Yarilyn" en el registro de Falabella. Sin embargo, en ninguna parte del registro se constatan tales marcaciones, lo que confirma que efectivamente no se presentó a cumplir su jornada en los días indicados, reforzando así la causal de despido invocada.

En relación a que la trabajadora prestó efectivamente servicios en las fechas indicadas en la carta de despido, según el recurrente, el sentenciador yerra rotundamente en su pronunciamiento. Primero, se refiere a los reportes de ventas elaborados por la demandante, que no son más que planillas Excel donde ella consignaba diariamente los montos de ventas correspondientes a los días que debía trabajar. Si bien era parte de sus obligaciones confeccionar tales informes, el juez les otorga validez plena y sostiene que dichos archivos, supuestamente de octubre y noviembre de 2024, fueron enviados a su jefatura, Ruth Sanhueza, mediante correo electrónico del 18 de noviembre de 2024, lo que es totalmente erróneo, pues el correo incorporado en juicio da cuenta de otra cosa: la demandante indica claramente: *"Buen día, adjunto informe, del 15 al 17 de noviembre"*. De ello se desprende que en ningún caso el correo contenía los informes de octubre, ni de todo noviembre, sino solo del 15 al 17 de noviembre, distinto de los días invocados en la carta de despido (19, 20 y 26 de octubre; 9, 10, 16 y 17 de noviembre de 2024). Por si fuera poco, la prueba resulta contradictoria incluso con el propio correo invocado por el tribunal a quo, ya que en el mismo mensaje la jefatura, Ruth Sanhueza, responde: *"Hola constanza buenas tardes No tuvo ni una venta este fds? ya que la planilla viene en 0 y lo otro favor se solicita realizar sus marcas correctamente, ya que no se está marcando la hora de colación como corresponde y se está marcando con el nombre de Katherine Figueroa, le recuerdo que debe buscar su usuario al realizar las marcas de la sala. Adjunto informe de marcaciones de viernes, sábado y domingo, para que desde el próximo fds se hagan como corresponde."* Esta respuesta contradice directamente el Excel de noviembre de 2024 incorporado, donde se registran ventas los días 15, 16 y 17, lo que pone en evidencia que la planilla no refleja de manera fidedigna la realidad y su utilización por el tribunal como prueba de prestación efectiva de servicios carece de sustento y sugiere, al menos, una interpretación errónea o manipulación involuntaria de los datos por la demandante.

En consecuencia, no puede sostenerse que el tribunal haya tenido por probado que la trabajadora efectivamente prestó servicios en las fechas indicadas en la carta de despido (19, 20 y 26 de octubre; 9, 10, 16 y 17 de noviembre de 2024). La propia prueba que el tribunal invoca resulta insuficiente, contradictoria y, en varios casos, incapaz de acreditar de manera independiente la asistencia o la



realización de ventas en los días cuestionados. Por lo tanto, la conclusión del tribunal sobre este punto carece de fundamento fáctico sólido y constituye un error en la apreciación de la prueba.

Mas adelante añade que si el tribunal hubiera valorado adecuadamente la prueba rendida, habría concluido que la demandante no prestó servicios los días 19, 20 y 26 de octubre; 9, 10, 16 y 17 de noviembre de 2024, días en los cuales estaba obligada a cumplir su jornada, por lo que las causales esgrimidas por mi representada resultaban acreditadas.

Finalmente, solicita acoger el recurso, anular la sentencia impugnada y dictar la correspondiente sentencia de reemplazo, por la cual se rechace la demanda interpuesta por doña Constanza Mackarena Slimming Fica, con expresa condenación en costas.

En subsidio, para el evento que se desestime el presente recurso de nulidad por alguna razón procesal o de forma, solicita que en estricta sujeción a lo establecido en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo, esta Corte haga uso de sus facultades de oficio para restablecer el imperio del derecho.

Segundo: Que, para resolver si concurre la causal de nulidad denunciada debe tenerse en cuenta que se ha definido a las reglas de la sana crítica, de acuerdo a lo señalado en el artículo 456 del mismo cuerpo legal, *“como aquellas que emanan de la lógica, de las máximas de la experiencia o de los conocimientos técnicos o científicamente afianzados, debiendo tomarse 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”*.

Entonces que, si bien el juez del trabajo valora libremente la prueba rendida en el proceso, ello no lo libera de la importante limitación que contiene el citado artículo 456 del Código Laboral, esto es, no contradecir los principios de la lógica, no atentar contra los conocimientos empíricos, ni resolver la cuestión controvertida transgrediendo aquellos datos que la ciencia o la técnica se han encargado de dar por verdaderos.

Tercero: Que, conviene precisar que la causal esgrimida supone que en el fallo exista infracción de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y, además, que esa infracción tenga el carácter de manifiesta. Enseguida, como el propósito de este motivo de invalidación es propiciar la modificación de los hechos asentados en el fallo, desde que lo impugnado es la valoración probatoria efectuada en la sentencia, debiera entenderse que ello exige del recurrente el señalamiento de las reglas supuestamente vulneradas, el modo en que ellas habrían sido contrariadas, los medios probatorios comprendidos en ese error y, especialmente, la identificación de los hechos que cuestiona.

Cuarto: Que, a fin de determinar si concurre el vicio denunciado, conviene precisar que el 22 de noviembre de 2024 la demandada informó a la trabajadora



su decisión de poner término al vínculo laboral aduciendo para ello las causales del artículo 160 N°1 y 7 del Código del Trabajo, esto es “falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, fundado en supuestas no asistencias a su puesto de trabajo.

Los incumplimientos concretos que se le imputan respecto a los protocolos de registro y permanencia en el lugar de trabajo (Tienda Falabella Chillán), consisten en no haberse presentado a trabajar efectivamente a prestar sus servicios en la tienda Falabella los días 19, 20 y 26 de octubre; y 2, 3, 9 y 10, 16 y 17 de noviembre, todos de 2024.

Se indica en la carta que, pese a que en registro Geovictoria aparecen como marcadas en algunas de esas fechas, tras revisar el reporte de asistencia de Falabella, se observó que no se había presentado en las dependencias de esta tienda y, en definitiva, los únicos días que asistió durante los meses de octubre y noviembre de 2024 serían los días 12, 15, 18, 25 de octubre y 01 de noviembre, y aun así no cumplió con su jornada completa como es el caso del 12 de octubre y 01 de noviembre en los que no registra siquiera 3 horas en tienda.

Quinto: Que, en el escenario descrito, correspondía a la demandada acreditar ante el juzgado de primer grado, la configuración de las causales que invocó para poner término al contrato de trabajo de la señora Slimming Fica.

Así, en el basamento Segundo del fallo impugnado, el juez en primer lugar dejó asentado que conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo, el control de asistencia es un deber del empleador. Luego explica que la forma en que CIC S.A cumplía ese deber legal, estaba contemplada en el contrato de trabajo, en el que se hace mención al “sistema de control dispuesto por la Compañía”, en el reglamento interno cuyo Título V aborda el control de asistencia y en el artículo 26 según el cual *“Los/las trabajadores/as de COMPAÑÍAS CIC S.A. afectos al sistema de control de asistencia, deberán registrarse diariamente en el Registro de Control de Asistencia, dispuesto por la empresa, tanto a la hora de entrada como de salida, para cuyo evento podrá utilizarse cualquier sistema creado y que cumpla con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, tales como registros electrónicos computacionales, sean biométricos, con tarjetas de proximidad, handheld con carnet de identidad o móvil georreferenciado, etc. Se considerará como no trabajado el tiempo que no aparezca debidamente registrado”*.

Añade el fallo que el sistema de control de asistencia se llevaba a cabo por la empresa a través de la plataforma de georreferencia Geo Victoria, realizando la demandante el marcaje correspondiente a través de su dispositivo móvil. De acuerdo a lo señalado por la propia demandada en su carta de aviso de despido y en la contestación a la demanda, la información que entrega esa plataforma arroja que la demandante sí se presentó a trabajar los días que se indicaron en la carta como no trabajados, pero que ello no sería efectivo ya que, pese a haber realizado



la actora estos registros, no se habría presentado a trabajar en la sala de ventas de Falabella.

Agrega el magistrado que la aseveración planteada en la comunicación, en torno a que el registro de asistencia de la empresa no estaría dando cuenta de una asistencia efectiva de la demandante a su lugar de trabajo, se fundamenta en tres circunstancias: 1) Constantes reclamos por parte de la empresa contratante, Falabella, señalando que no estaba asistiendo a la sala de ventas. 2) Cotejo de la asistencia registrada en Geo Victoria con el registro de asistencia de Falabella. 3) Reiteración de la conducta, ya que con anterioridad había sido amonestada verbalmente por la misma conducta por parte de su jefatura Ruth Sanhueza.

Enseguida el sentenciador analiza los antecedentes allegados al juicio, relativos a las tres circunstancias reseñadas, señalando que sobre lo primero -constantes reclamos por parte de la empresa contratante, Falabella, señalando que no estaba asistiendo a la sala de ventas- fue acompañado un correo electrónico del 20 de noviembre de 2024 en el que Carla V Alvial (Falabella) envía un correo a Ruth Sanhueza (jefa CIC) indicando que demandante “no está asistiendo a trabajar el horario correspondiente, si viene, viene un rato los viernes y con sin actitud proactiva”. Luego, un correo del 08 de noviembre de 2024 en el que Ruth Sanhueza (jefa CIC) indica que “Constanza Slimming registró marca hoy a las 12:03 por sistema geo victoria, siendo que no se encontraba en su punto de trabajo a la hora que el sistema indica”.

Luego, razona el juez que de tales comunicaciones no es posible desprender la existencia de reclamos constantes por parte de Falabella, de hecho, en el único antecedente que emana efectivamente de personal de esta tienda -correo del 20 de noviembre- se señala de forma inespecífica que la actora no está asistiendo a trabajar en el horario correspondiente, sin indicar días concretos ni menos aún aparecer como un reclamo constante y reiterado. Por otra parte, el correo en que la jefa de la demandante deja constancia que no se encontraba en punto de trabajo, refiere a una jornada no planteada en la comunicación de despido como no asistida.

Mas adelante y sobre la supuesta amonestación verbal previa por parte de Ruth Sanhueza, precisa el fallo que no se aportó ningún antecedente. Explica que tal jefatura no prestó declaración en juicio y la testigo Figueroa Arroyo solo indicó que la jefatura de ese tiempo (asumiendo que se trataba de Ruth Sanhueza), conversó con la actora. Tales conversaciones resultan efectivas a la luz de los pantallazos y videos de conversaciones a través de mensajería whatsapp que acompañó la misma demandante, pero en ellas solo aparecen cuestionamientos por problemas en el sistema de marcación de la asistencia, pudiendo concluirse a partir de estas conversaciones que, efectivamente el sistema de registro Geo Victoria presentaba problemas técnicos que se venían suscitando hace más de un año de ocurrido. En el último periodo, esos problemas se veían agravados por el hecho que la empresa aparentemente no había enrolado el nombre de la



trabajadora en la tienda Falabella, lo que le obligaba a ingresar marcando con el nombre de otra trabajadora. Las conversaciones sostenidas a través de whatsapp y el correo electrónico acompañado, ambos del 18 de noviembre de 2024, dan cuenta plenamente de estos hechos.

Mas adelante sostiene el magistrado que la justificación basada en la discordancia de los registros de asistencia de CIC con respecto a los que se mantenían en la tienda Falabella no admite defensa alguna ya que la obligación de contar con un sistema de registro de asistencia corresponde al empleador, siendo una obligación exclusiva de éste, no teniendo por lo tanto una empresa externa, con la cual el empleador mantiene vínculos comerciales, injerencia alguna en el control de asistencia de los trabajadores.

Agrega la sentencia que ni en el contrato de trabajo de la demandante ni en el reglamento interno se establece la obligación de los dependientes de empresa CIC de marcar registro de asistencia de empresas externas, por lo tanto, el hecho de no haber marcado su asistencia en ese registro externo la totalidad de días en que la trabajadora se mantuvo en su lugar de trabajo (de acuerdo al registro de asistencia de su empleador) no le puede significar consecuencia alguna, ni menos aún servir de fundamento principal para señalar que no se presentó durante su jornada al lugar destinado a prestar sus servicios. Lo que pretende hacer la demandada, en definitiva, es suplir un sistema deficiente de control de asistencia a través de elementos ajenos al vínculo contractual y que no resultan obligatorios para la trabajadora, aduciendo por otra parte a supuestos reclamos no comprobados e insuficientes para controvertir el registro a su cargo.

De lo razonado concluye el magistrado que el supuesto fáctico en que se fundamentó el despido no se encuentra comprobado, conclusión que se ve reforzada si se tienen presente los informes de venta acompañados por la demandante correspondientes a los días 19, 20 y 26 de octubre y 9, 10, 16 y 17 de noviembre, fechas en que, de acuerdo a la carta de despido, no habría trabajado. Lo anterior ya que, si bien esos registros fueron elaborados por la propia demandante, su confección forma parte de las obligaciones establecidas en el contrato y eran solicitadas por su jefatura como dan cuenta los correos electrónicos y las conversaciones por whatsapp sostenidas entre la actora y Ruth Sanhueza.

Sexto: Que, a juicio de estos sentenciadores, el principio de la razón suficiente y máximas de la experiencia se cumplen cabalmente en la sentencia impugnada.

En efecto, las conclusiones fácticas se extraen de la prueba rendida, sirviendo de sustento razonable y suficiente para las conclusiones del Juez, las cuales, por lo tanto, quedan debidamente amparadas por la lógica y la razón suficiente como por las máximas de la experiencia.



Séptimo: Que, respecto de la causal de nulidad invocada, hay que tener presente que la expresión “infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme las normas de la sana crítica” significa que ha de tratarse de una alteración evidente y notoria, posible de concluir de la sola lectura del fallo impugnado, en donde se desprende que el razonamiento judicial ha faltado o derechamente pugna con las razones jurídicas, de lógica y experiencia que integran el sistema de valoración probatoria ya mencionado, lo que no ocurre en la especie.

Octavo: Que, cabe señalar que la sentencia dictada lo ha sido sin que exista una vulneración manifiesta de la regla contenida en el artículo 456, pareciendo más bien que se trata de un recurso de otra índole, puesto que el recurrente discrepa de la forma en que el sentenciador apreció la prueba, considerando que sus conclusiones son erradas, postulando por ende una valoración distinta que estima es la correcta, sin embargo tal pretensión escapa a la naturaleza del recurso de nulidad, razón por la cual se rechazará la presente causal.

Noveno: Que, por último, debe dejarse consignado que de la lectura y análisis del fallo impugnado no se advierte la concurrencia de ningún vicio que justifique hacer uso de la facultad contenida en el artículo 479 inciso final del código del ramo en los términos pretendidos de manera subsidiaria por el recurrente.

Por estos fundamentos y lo dispuesto en los artículos 478 letra b), 480 y 481 del Código del Trabajo, **se rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Kenneth Maclean Luengo en representación de la demandada contra la sentencia definitiva de 9 de octubre de 2025, dictada en autos RIT O-73-2025, RUC 25-4-0642875-6, la cual, en consecuencia, no es nula.

Redacción de la ministra Paulina Gallardo García.

Regístrese y Notifíquese.

Rol N°383-2025.-LABORAL.



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

Código: UXVRCGNEHCJ

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Chillan integrada por Ministra Presidente Paulina Gallardo G., Ministro Claudio Patricio Arias C. y Fiscal Judicial Solon Rodrigo Viguera S. Chillan, doce de mayo de dos mil veintiseis.

En Chillan, a doce de mayo de dos mil veintiseis, 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: UXVRCGNEHCJ