

C.A. Santiago

Santiago, veinte de marzo de dos mil veinticinco.

Vistos:

Por sentencia dictada el catorce de octubre de dos mil veinticuatro, en causa RIT T-1973-2023, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se resolvió acoger parcialmente la denuncia de tutela laboral, declarándose que con ocasión de su despido el actor sufrió la vulneración de su derecho fundamental a la honra, condenando a la denunciada al pago de indemnización especial del despido vulneratorio por nueve remuneraciones, indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios y recargo legal de 80%.

Contra dicho fallo recurrió la parte demandada por la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. En subsidio, por la causal del artículo 477 del mismo código por infracción al artículo 493 del Código Laboral. En la misma forma de interposición, deduce la causal del artículo 477, por infracción al artículo 162 del citado texto legal.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia del 5 de febrero pasado, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que, la demandada dedujo como causal principal del recurso aquella contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

En concreto, sostiene que el tribunal erró al establecer que la recepción de propinas era una conducta tolerada por la empresa, infringiendo el principio de no contradicción, pues la propia sentencia da cuenta que existían denuncias por esta práctica, que la denuncia que derivó en el despido fue interpuesta por el gerente de tienda y que otros trabajadores fueron despedidos por los mismos hechos, lo que resulta incompatible con una supuesta tolerancia empresarial.

Agrega que también se infringió el principio de identidad al concluir que las propinas no estaban prohibidas, pues el Reglamento Interno y Código de Ética prohibían expresamente recibir "dádivas" y "dineros", siendo la propina un sinónimo de dádiva según la RAE. Por último, acusa infracción a las máximas de la experiencia al presumir sin prueba alguna que el contenido de



la carta de despido fue divulgado a otros trabajadores y potenciales empleadores futuros.

Segundo: Que, en subsidio, la recurrente invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo por infracción al artículo 493 del mismo cuerpo legal, argumentando que el tribunal aplicó indebidamente la técnica indiciaria al dar por acreditada la divulgación del contenido de la carta de despido sin que existieran antecedentes aportados por el denunciante en tal sentido, eliminando completamente su carga probatoria mediante presunciones infundadas. Señala que el actor ni siquiera alegó como indicio la difusión de los hechos a terceros, por lo que no correspondía aplicar la norma que morigera el onus probandi en el procedimiento de tutela.

Tercero: Que, como segunda causal subsidiaria, la demandada denuncia infracción al artículo 162 del Código del Trabajo, sosteniendo que el tribunal interpretó erróneamente esta norma al considerar que la carta de despido y su contenido constituían *per se* una vulneración al derecho a la honra. Argumenta que el empleador está obligado legalmente a expresar los hechos fundantes del despido y la normativa infringida, por lo que el cumplimiento de dicha exigencia no puede constituir una vulneración de derechos fundamentales, máxime cuando los hechos descritos eran efectivos y reconocidos por el propio trabajador.

Cuarto: La recurrente sostiene que las infracciones denunciadas influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de no haberse cometido, el tribunal habría debido rechazar la denuncia de tutela laboral al no configurarse vulneración al derecho a la honra del trabajador. En consecuencia, solicita que se acoja el recurso, se anule la sentencia recurrida y se dicte sentencia de reemplazo que rechace la denuncia de tutela de derechos fundamentales.

Quinto: Que, en cuanto a la causal principal, cabe tener presente que el establecimiento de los hechos y la valoración de la prueba es una atribución de los jueces de la instancia, por lo que a esta Corte no le corresponde efectuar una nueva valoración y extraer de ella conclusiones, sino que, por el contrario, se debe controlar que la fundamentación de la sentencia no contradiga los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, conforme a lo dispuesto en el



artículo 456 del Código Laboral, norma que establece que el juez en el ejercicio de su libertad para valorar la prueba tiene ciertos límites que respetar y, además, consagra el deber de señalar en el fallo el o los medios de prueba mediante los cuales se dieron por acreditados cada uno de los hechos y sus circunstancias.

El deber de motivación es una garantía del debido proceso por cuanto permite la fiscalización mediante el ejercicio de los recursos procesales y, además, hace posible la comprensión de lo resuelto, debiendo desarrollarse dentro de los parámetros que establece la norma citada y no puede ser el resultado impresiones del sentenciador o suposiciones sin sustento en los medios de convicción rendidos en juicio.

Al respecto, cabe indicar que la doctrina ha señalado: “la obligación de los jueces de motivar sus decisiones significa que deben ofrecer buenas razones en la forma adecuada para lograr la persuasión. Un buen argumento, una buena fundamentación judicial, significa, entonces, un razonamiento que tiene una estructura lógica reconocible y que satisface un esquema de inferencia válido -deductivo o no-; basado en premisas, en razones, relevantes y suficientemente sólidas (al menos, más sólidas que las que pudieran aducirse a favor de otra solución); y que persuade de hecho o que tendría que persuadir a un auditorio que cumpliera ciertas condiciones ideales: información suficiente, actitud imparcial y racionalidad. Si nos fijamos también en la actividad de argumentar (y no sólo en el resultado), a las condiciones anteriores habrá que añadir el respeto de las reglas de la discusión racional por parte de los participantes en la argumentación, de los autores de la motivación.” (ATIENZA, MANUEL. *Cómo evaluar las argumentaciones judiciales*. *Diánoia*, vol. LVI, no. 67 (noviembre 2011), disponible en <<https://www.scielo.org.mx/pdf/dianoia/v56n67/v56n67a6.pdf>>).

En efecto, el juez para arribar a su decisión, debe hacerlo mediante una correcta valoración de la prueba rendida en juicio, plasmando en la sentencia el razonamiento utilizado. Es decir, no solo debe entregar razones, sino que deben ser buenas razones, por cuanto el juez si bien tiene la facultad de fijar los hechos que estime probados, debe justificar la forma como llegó a establecerlos, expresando las razones que tuvo en cuenta.



En efecto, el inciso 2° del artículo 456 del Código Laboral le impone al sentenciador la obligación de expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. Agregando que 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 lo convence.

Sexto: Que, en consecuencia, la causal del artículo 478 b) del Código Laboral busca controlar el razonamiento probatorio contenido en la sentencia, con miras a verificar que en esa actividad no se haya contrariado o vulnerado el sistema de la sana crítica. Expresado, en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que las razones vertidas por el juzgador respeten las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia o el conocimiento científicamente afianzado.

Los principios de la lógica que se indican infringidos en el recurso son el de la no contradicción, es decir, si dos juicios se contraponen, implica que ambos no pueden ser verdaderos, porque una misma cosa no puede ser dos cosas a la vez o algo que es, no puede no ser al mismo tiempo. El de identidad, conforme al cual una cosa sólo puede y debe ser igual a sí misma, lo que significa que si se atribuye a un elemento un contenido determinado, debe mantenerse en todo el curso racional.

Si el razonamiento contenido en la sentencia es contradictorio o equívoco, o las inferencias no son razonables o no están deducidas de las pruebas o bien existen vacíos o saltos en la argumentación, el fallo resulta defectuoso.

Séptimo: Que la sentencia en los motivos cuarto y quinto enumera la prueba rendida por las partes, para luego señalar expresamente en el considerando décimo tercero: *“Que, en las condiciones anotadas, si bien la conducta imputada en la carta de despido está reconocida por el actor, lo cierto es que -pese a que se invoca abundante normativa- ninguna sirve para encuadrar el hecho que el demandante haya recibido una propina que era tolerada por el empleador, lo cual resulta -a la luz del análisis precedente- no sólo arbitrario y abusivo sino también injurioso.”.*



Esa mera referencia no satisface el deber de fundamentación que se le impone al juez conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código Laboral. Lo anterior, por cuanto para tener por probado un hecho se deben seguir los lineamientos que indica la norma, esto es: a) multiplicidad -pluralidad y variedad de medios de prueba-; b) gravedad -relación de causa efecto entre el medio de prueba y el hecho al que conduce-; c) precisión -el medio de prueba no sea susceptible de más de una interpretación, y que no conduzca de diversas interpretaciones-; d) concordancia -los medios de prueban deben guiar a un mismo objetivo; y e) conexión -los medios probatorios deben entrelazados, debiendo descartarse las pruebas desconectadas-.

Ahora bien, de la lectura de los motivos décimo a décimo segundo se observa de forma patente que el sentenciador no ha efectuado una exposición clara, lógica y completa sobre cómo llegó a dar por probados los indicios dos y tres -en la nomenclatura del libelo de tutela-, sin expresar cuál o cuáles medios de prueba le permitieron arribar a la conclusión. Si bien en dichos motivos menciona algunos medios de prueba en particular, lo cierto es que el análisis que realiza de los mismos no permite seguir el razonamiento plasmado en el fallo, desde que no hay una concatenación o conexión lógica en que se fundamente la sentencia. Es más, los hechos que enunció como probados le permitieron estimar que se vulneró la honra del actor, sin que exista la debida corroboración, concordancia y conexión entre la prueba que usó para sustentar el resultado.

Lo anterior es relevante, desde que tal como consta en el fallo en alzada, el actor en su demanda indicó cinco indicios que a su juicio serían suficientes para acreditar la vulneración de derechos -honra y vida privada- con ocasión de su despido, de los cuales solo dos fueron dados por acreditados por el sentenciador, esto es:

2) La carta de aviso de término de contrato le acusa falsamente de una serie de hechos reñidos con la moral, como falta de honradez y no denunciar perdidas, hurtos o robos, en circunstancias que se le despide por haber recibido propina;

3) La carta de despido cita normas internas supuestamente infringidas que dicen relación con hechos de gravedad, como ejecutar actos ilícitos en



contra de la empresa, y normas de conflicto de interés reguladas en el código de ética de la empresa.

Pues bien, en los motivos décimo y undécimo, el juez da por probado el hecho contenido en la carta -recibir propinas, dádivas o retribución-, luego procede, en el duodécimo a hacer una valoración de las infracciones y prohibiciones contenidas en el contrato, añadiendo que se trata de una conducta tolerada por empleador sobre la base del relato de un testigo que, en términos genéricos, dio cuenta de esa práctica, luego de lo cual, en el fallo se concluye el despido no solo es arbitrario y abusivo sino también injurioso. Pues bien, la fundamentación que le dio al raciocinio que en definitiva lo llevó a esa conclusión resulta confuso e incompleto, lo cual deviene en que las inferencias realizadas no están deducidas de las pruebas y, además, existen vacíos o saltos en la argumentación que no permiten reproducir el razonamiento que lo llevó a acreditar los dos indicios de vulneración antes indicados.

En efecto, estimó acreditados los indicios de vulneración a la honra del actor, solo con la carta de despido y un testigo de la demandante, concluyendo que la carta contiene expresiones difamatorias en la medida que se imputa una serie de infracciones graves que no guardan relación con la conducta que se reprocha al actor y deduce el juez que, los testigos Loyola y Segura, por el mero hecho de reconocer haber visto los videos de las cámaras de seguridad -que captaron al demandante recibiendo una propina-, tuvieron acceso a información que no se mantuvo en estricta reserva.

Luego, el sentenciador, en el motivo décimo cuarto, para dar por concurrentes los indicios, utiliza las máximas de experiencia para efectos de llenar los vacíos probatorios, dando cuenta de indicios que no fueron alegados en la denuncia de tutela. Así indica expresamente que: *“...es una máxima de experiencia que los empleadores solicitan el finiquito o la carta de despido a quienes buscan trabajo (una especie de control social colectivo sin fundamento normativo), por lo que el demandante presumiblemente se vio en situación de exhibir la carta de despido con sus expresiones abusivas e injuriosas a sus potenciales empleadores futuros.*

Finalmente, es reconocido por la demandada que despidió a más personas por hechos similares en fechas cercanas, lo cual se corrobora con



las cartas de despido de 2 trabajadores, de fecha 20 de abril de 2023, allegadas por ésta (set de documentos signados con el N° 8), casi idénticas en cuanto a las imputaciones fácticas y normativas con la del actor, lo cual permite presumir que –por el número de despidos– los trabajadores de la tienda inquirieron detalles acerca de las razones de dicha decisión, máxime cuando la empresa reconoce en la misma carta haber endurecido el cumplimiento de procedimientos internos de venta a fin de disminuir las diferencias de inventario (pérdidas de mercadería) en la tienda Colina.

Las razones expresadas permiten al tribunal concluir que los antecedentes y razones del despido del actor fueron conocidos por varios representantes del empleador, no sólo por el jefe directo que lo despidió (Sotelo) o la jefatura de recursos humanos (Cordero), sino también por el jefe nacional de seguridad y el sub gerente de tienda, ambos testigos de la demandada, lo cual es suficiente divulgación de la difamación anotada, ya que ni la investigación ni la carta de despido mantuvieron la confidencialidad requerida. A mayor abundamiento, es dable presumir –por máxima de experiencia– que los trabajadores de la tienda no sólo supieron del despido sino que inquirieron información de éste, atendido que el demandante era el tercer trabajador en 20 días que era desvinculado, información que también estaba destinada a ser conocida por los empleadores a quienes el actor solicitara trabajo con posterioridad”.

Los indicios, según el profesor José Luis Ugarte, son hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales; no siendo suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria.

En efecto, en los motivos indicados, el juez valora algunos medios de prueba, sin que de su lectura se pueda seguir su razonamiento en orden a que la conducta imputada en la carta -reconocida por el actor-, fue conocida por “potenciales empleadores” o por los demás trabajadores de la empresa, que es la razón fundante que entrega el sentenciador para dar por concurrente la afectación a la honra que se denuncia. En efecto, las inferencias que realiza no se sustentan en la prueba, desde que, además, de llenar los vacíos probatorios con máximas de experiencia, la concurrencia de



los indicios los sustenta más bien en la valoración y calificación de los términos que utiliza la carta de despido y la cita a normativa que no se condice con la misma.

Octavo: Que conforme a lo que se ha señalado, la fundamentación contenida en los motivos décimo a décimo tercero del fallo impugnado no permite reproducir el razonamiento utilizado para arribar a la conclusión del juez, es más, las inferencias realizadas, en cuanto a la divulgación del contenido de la carta de despido, y la asignación de determinado valor que hace de los términos usados en la carta, no están deducidas de las pruebas rendidas en juicio, considerando que la sentencia debe estar completa y correctamente fundada y, en el presente caso resulta evidente que no se cumplió con la obligación que la ley le impone al sentenciador de expresar pormenorizadamente las razones que motivaron el establecimiento de los hechos, máxime si se constata de forma patente la falta de una adecuada fundamentación.

De este modo, la sentencia infringe los principios de la lógica, más concretamente los principio de la razón suficiente y no contradicción, por cuanto, además de no dar razón suficiente de su decisión, prescindió de antecedentes y pruebas relevantes para el caso en cuestión, y dedujo inferencias con prueba que se contradice, lo cual derivó en una inferencia errónea de la prueba. En efecto, el juez yerra al dar por asentados los hechos que estimó probados o los indicios que indicó el actor, sin contener los razonamientos o motivos para darlos por establecidos, y sin que existan consignadas en la sentencia razones jurídicas y/o simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud pueda entenderse por qué les asigna valor o desestima las pruebas. Más bien, para llegar a su conclusión respecto de la existencia de indicios, realiza calificaciones del contenido de la carta y, además, se trata de llenar la prueba usando máximas de la experiencia, las cuales, a juicio de esta Corte, no cumplen con la definición que entrega Chiovenda, quien afirmó que “las máximas de experiencia son enunciaciones del tipo general obtenidas a partir de la observación de sucesos pasados, susceptibles de ser formuladas por cualquier persona de buen entendimiento y mediana cultura”. Es decir, las enunciaciones usadas en la sentencia que configurarían las máximas de



experiencia, no son generales, y no pueden ser formuladas por cualquier persona.

En consecuencia, el juez no dio en la sentencia razones suficientes para llegar a la conclusión a la que se arriba en lo dispositivo, infringiéndose el artículo 456 del Código del Trabajo.

Existe más bien una serie de hechos asentados sin razonamiento, los que fija sobre la base de asignación de un determinado valor a los términos de la carta y de lo que considera como divulgación de su contenido -que solo lo da por establecido a través de máximas de la experiencia-, hechos que tampoco fueron debidamente concatenados por el juez para arribar a la decisión final, por lo que la sentencia no cumple con los fundamentos de claridad, armonía, lógica y congruencia que deben tener las sentencias, al ser confusa y contradictoria, sin haber analizado debidamente los medios de prueba presentados por ambas partes y haber realizado inferencias que no se sustentan en la prueba.

Además, teniendo presente que la fundamentación de la sentencia es el discurso argumentativo de carácter lógico y coherente elaborado por la sentenciadora, en que se exponen las consideraciones de hecho y de derecho, que contiene coherencia y lógica en sus planteamientos y que permite explicar la decisión, se puede concluir que el fallo impugnado no cumple con los requisitos exigidos para una sentencia laboral, estimándose que la fundamentación es defectuosa o incompleta, en este caso, existe falta de corroboración entre los hechos o indicios que se tienen por probados y la prueba que los justifica.

Noveno: Que en consecuencia, no es posible seguir el razonamiento ineludiblemente a la conclusión propuesta en la sentencia, advirtiéndose saltos o vacíos que resultan imposibles de integrar sin contradecir los principios de la sana crítica, lo que determina que se ha producido el vicio de nulidad reprochado, puesto que el juzgador, al determinar los hechos probados, no realizó una valoración crítica y análisis reflexivo de la prueba, incurriendo en contradicciones respecto de un mismo medio de prueba y extrayendo inferencias y conclusiones que no se sustentan en la prueba reproducida, que finalmente la llevó a decidir de una cierta forma, lo cual confirma que el fallo carece de la debida fundamentación.



Pues bien, conforme se ha señalado, de la lectura de la sentencia impugnada, se advierte que el juez de la instancia no dio estricto cumplimiento al deber de fundamentar su decisión en los términos exigidos por el artículo 456 del Código Laboral, configurándose el vicio denunciado, por lo que no cabe sino acoger el presente recurso de nulidad.

Décimo: Que habiéndose acogido la causal principal no se emitirá pronunciamiento por innecesario, respecto de las restantes causales, esto es, las del artículo 477 del Código del Trabajo, en su hipótesis de infracción de ley, denunciando infringidos, respectivamente, los artículos 483 y 162, del mismo Código.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de nulidad deducido por la parte denunciada en contra de la sentencia de catorce de octubre de dos mil veinticuatro dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sin costas, la que se anula y se dicta, sin nueva vista, sentencia de reemplazo.

Redacción de la ministra (s) doña Erika Villegas Pavlich.

No firma el fiscal judicial señor Norambuena, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por estar con feriado legal.

Regístrese y comuníquese.

Rol Laboral-Cobranza N° 3819-2024.-



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

Código: KDYWXTMHLXM

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Jaime Balmaceda E. y Ministra Suplente Erika Andrea Villegas P. Santiago, veinte de marzo de dos mil veinticinco.

En Santiago, a veinte de marzo 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: KDYWXTMHLXM