

Santiago, veinticuatro de noviembre de dos mil veinticinco.

Vistos:

Por sentencia de doce de julio de dos mil veinticuatro, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT M-551-2024, se acogió la demanda de despido indebido y, en consecuencia, se condenó a la demandada a pagar la indemnización sustitutiva, indemnización por años de servicios y recargo legal, con costas.

Contra este fallo, la parte demandada interpone recurso de nulidad invocando la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de las partes.

Considerando:

Primero: Que el recurso de nulidad se funda en la causal establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por haber sido pronunciada la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en relación con el artículo 456 del mismo cuerpo legal.

Afirma que el juzgador realiza una equivocada lectura y apreciación de la prueba, en especial de la carta de despido, arribando a una decisión errónea de la controversia, al concluir que no se logró justificar el despido del demandante, lo que vulnera las reglas de la lógica.

Explica que la sentenciadora habría infringido el principio de identidad y de razón suficiente, refiriendo como ejemplo lo señalado en el considerando octavo, al afirmar la juzgadora que la empresa controvierte que el actor y la pareja informada por éste -el Sr. ██████-ayan tenido una relación amorosa, ya que en la carta de despido refieren que "no es cierto lo declarado respecto a que sería el beneficiario pareja suya, mencionando para sostener aquello una noticia de Chilevisión".

Señala que esta apreciación es errónea, vulnerando el principio de identidad y de razón suficiente, ya que la carta de despido nada expresa respecto de la noticia de Chilevisión, sino que esto era netamente una prueba de contexto para dejar en evidencia al tribunal que el demandante había incluido a un tercero como "pareja" en el programa de beneficios de Staff Travel cuando nunca esa persona tuvo tal calidad.



Transcribe textualmente lo que señala la carta de despido que, en cuanto a la causal invocada, se fundamenta en los hechos sobre solicitud del beneficio de "Luna de Miel" del programa de pasajes de Staff Travel para ser utilizado por el demandante y la Sra. [REDACTED] en atención a la solicitud de hora en el registro civil para celebrar matrimonio, pero que se constató que el actor a la fecha de la solicitud indicada tenía inscrito como pareja a otra persona, el Sr. [REDACTED]

Concluye que este documento central fue apreciado erradamente, teniendo en consideración la declaración de la representante legal de la empresa que indicó que el demandante y la Sra. [REDACTED] tenían una relación hace cuatro años, lo que evidentemente no se analizó conforme a las reglas de la sana crítica.

En cuanto al principio de razón suficiente, reclama la falta de coherencia que existe entre la valoración que la sentenciadora realiza de las pruebas rendidas con la conclusión final a la que arriba, puesto que las probanzas allegadas al juicio llevan a concluir que en el caso de que se trata, concurren los presupuestos previstos en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo para la configuración de la causal de despido invocada, de modo que la determinación de la sentenciadora, de declarar injustificado el despido del actor, no se encuentra respaldada por los antecedentes aportados al proceso y es contraria a su mérito.

Analiza específicamente el considerando tercero de la sentencia en relación con la carta de despido en que la sentenciadora establece que *"ha quedado acreditado que efectivamente el demandante declaró ante Notario, el 15 de septiembre de 2022, en los términos requeridos para acceder al beneficio de la empresa, que don [REDACTED] era su pareja. Por su parte, la testigo del demandante indicó que conoció al actor entre finales del 2018 y principios de 2019, en circunstancias que ambos mantenían relaciones amorosas con otras personas, que fueron amigos un tiempo, y que comenzaron una relación informal entre ellos cuando el demandante seguía en una relación formal con [REDACTED]"*.

Aduce que el razonamiento de la sentenciadora se sustenta en un error de apreciación del referido documento, esto es, que la noticia de Chilevisión no puede ser considerada como hecho acreditado como se diría en la carta de despido y que la declaración de la jefatura, como absolvente, no puede ser



valorada como prueba en razón de la calidad que detentaba respecto del actor.

Sostiene que existe una evidente infracción a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de sana crítica, ya que la juzgadora solo le otorga valor a la declaración de la Sra. [REDACTED], quien es pareja del demandante y fue despedida por la misma causal de incumplimiento, habiendo reclamado de la desvinculación en otra causa que se tramita en el Segundo Juzgado del Trabajo, RIT O-797-2024, por lo que su valor probatorio es, a lo menos, cuestionable. Por otro lado, la noticia de la prensa nunca fue mencionada en la carta de despido, cometiéndose dos errores de apreciación graves.

Analiza los considerandos séptimo y octavo de la sentencia impugnada, relativos a la política Staff Travel y supuesta solicitud de cambio de pareja en los que se señala que "se advierte que en la solicitud acompañada de RH Connect, el 21 de julio de 2023 la Sra. [REDACTED] escribe con la intención de hacer el cambio de beneficiario a fin de acceder al beneficio de luna de miel. En ese sentido, la testigo de la empresa doña [REDACTED] refirió que, al solicitar el cambio de beneficiario, la Sra. [REDACTED] declaró que había terminado su relación hace muchos meses, pero que ello no se habría informado, y que se habrían usado boletos recientemente por el beneficiario de la Sra. [REDACTED]"

Critica tales argumentos, afirmando que la sentenciadora comete errores de apreciación de la prueba, como la vulneración del principio de razón suficiente que fue infraccionado en dos aseveraciones. En primer lugar, porque no es efectivo que la carta de despido exprese que fue por medio de la prensa que su representada se enterara que el Sr. [REDACTED] no era pareja del Sr. [REDACTED] pues la misiva es clara en mencionar que la empleadora se percata de tal situación por la solicitud de luna de miel de la Sra. [REDACTED], iniciándose a partir de este hecho, una investigación interna sobre el tema, recabándose información que le sirvió para formarse la convicción que el Sr. [REDACTED] y la Sra. [REDACTED] eran pareja hace mucho tiempo atrás, pero que ambos tenían otras personas ingresadas como pareja. En segundo término, expresa que no es cierto que la Sra. [REDACTED] haya solicitado el cambio de pareja a través de RH Connect, pues tal como consta en el documento acompañado en autos, ella solo pidió el beneficio de luna de miel para ser



utilizado con el Sr. [REDACTED] y nunca solicitó un cambio de pareja como lo señala erróneamente la sentencia.

Explicita una argumentación técnica respecto a la inscripción de una persona como "pareja" versus la de como "acompañante anual" (AA), señalando que existe una radical diferencia entre ambas categorías según el Reglamento o Política Staff Travel, el que define al "Acompañante Anual (AA)" como "una persona escogida libremente por el empleado, sin la necesidad de parentesco o relación, vigente hasta el 31 (treinta y uno) de diciembre del año de inscripción y que, después del término del plazo, puede ser modificado o renovado. Es obligatorio que el acompañante anual siempre compre y viaje con el empleado, con cualquier tipo de pasaje, ya sea en cualquier ruta del Grupo LATAM o en otras líneas aéreas, con excepción de aquellas compañías aéreas que expresamente permitan realizar el viaje sin la compañía del empleado".

Asevera que lo relevante es que el inscrito como "pareja" puede utilizar los beneficios del programa incluso sin tener que viajar acompañado del trabajador respectivo. Por tanto, existe un motivo real para tener amistades inscritas como parejas, esto es, que ellos puedan viajar solos y aprovecharse de un beneficio único en la industria aérea para los trabajadores.

Manifiesta que de haber valorado la prueba correctamente, se debió concluir que el actor cometió una infracción grave e hizo mal uso de un beneficio único entregado por la empresa a sus trabajadores, configurándose, tanto en los hechos, como en derecho, la causal de despido prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Solicita se invalide la sentencia recurrida y dicte la de reemplazo que rechace la demanda deducida y se declare justificado su despido, eximiendo a la empresa del pago de las prestaciones ordenadas en la sentencia impugnada, como de las costas.

Segundo: Que la sentencia impugnada resolvió acoger la acción de despido injustificado por estimar que no se acreditaron los incumplimientos atribuidos al demandante en la carta de despido, hechos fundantes de la causal invocada en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Concluye en el motivo séptimo que, del análisis de la carta de despido acompañada al proceso, se constata que el término de la relación laboral se funda en hechos que habrían sido acreditados, como que "... a raíz de la



solicitud del beneficio de “Luna de Miel” del programa de pasajes de Staff Travel para ser utilizado por usted y la Sra. [REDACTED], beneficio concedido en virtud de las funciones de tripulante de cabina que presta para la empresa. Ese día, la Sra. [REDACTED], trabajadora también de la empresa, solicitó el beneficio denominado Luna de Miel, a través de la plataforma RH Connect de la empresa, acompañando un comprobante de solicitud de hora en el registro civil para celebrar su matrimonio con usted. Revisados los antecedentes, se constató que Ud. a la fecha de la solicitud indicada, tenía inscrito como “pareja” a otra persona, el Sr. [REDACTED] según consta en la declaración jurada ante Notario que presentó para inscribirlo en esa calidad en el programa de beneficios Staff Travel”.

Agrega dicha comunicación que “(...) usted mediante declaración jurada ante Notario inscribió al Sr. [REDACTED] como pareja, quien utilizó el beneficio de pasajes, volando sin usted. Sin embargo, el 16 de octubre de 2023, al requerir el beneficio de pasajes de luna de miel del mismo programa de Staff Travel, se constató que el Sr. [REDACTED] no era su pareja en los términos declarados en el citado documento notarial, sino que su relación sentimental se mantenía con la Sra. [REDACTED] con quien se casaría de acuerdo con lo indicado en el requerimiento”.

Indica, que la carta además, señala que “se constató asimismo que la Sra. [REDACTED] su futura cónyuge, tiene inscrito en la misma calidad de pareja al Sr. [REDACTED] y no a usted, verificándose a través de medios de prensa que es información pública que los señores [REDACTED] y [REDACTED] son pareja y que utilizaron el beneficio de pasajes liberados durante el 2023 en los mismos vuelos y sin la compañía del trabajador que los inscribió, por lo que no es cierto lo declarado respecto a que sería el beneficiario pareja suya, condición requerida por la empresa para volar sin el trabajador, existiendo en consecuencia un uso abusivo del beneficio pasajes otorgado, infringiendo gravemente el contrato de trabajo, el reglamento de Staff Travel, el Código de Conducta y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad”.

Afirma la sentenciadora que, de lo señalado, se concluye que lo que se le imputa al trabajador es el uso abusivo del beneficio de pasajes, ya que al solicitarse por la Sra. [REDACTED] el de luna de miel con el actor, se constató que ambos tenían inscritos a terceras personas como beneficiarios en el programa beneficio de pareja. Acto seguido, la empresa, con el mérito



de una noticia de la prensa, sostuvo que las terceras personas informadas eran pareja entre sí, y aseveró que utilizaron el beneficio durante el año 2023, en los mismos vuelos, imputándole en definitiva al actor que no sería cierto lo declarado en cuanto a que el Sr. [REDACTED] fuera su beneficiario como pareja, condición que era requerida por la empresa para hacer uso del respectivo beneficio.

En el motivo siguiente la sentenciadora indica que, de la prueba rendida, se acredita que el demandante declaró ante Notario, el 15 de septiembre de 2022, que [REDACTED] era su pareja, para efectos de acceder al beneficio de la empresa. Asimismo, considera lo declarado por la testigo del demandante, quien indicó que conoció al actor entre fines del 2018 y principios de 2019, en circunstancias que ambos mantenían relaciones amorosas con otras personas, que fueron amigos un tiempo, y que comenzaron una relación informal entre ellos cuando aún el demandante seguía en una relación formal con [REDACTED]

Adiciona la juzgadora que la empresa controvierte que el actor y la pareja informada –el Sr. [REDACTED] hayan tenido una relación amorosa, ya que en la carta de despido refieren que “no es cierto lo declarado respecto a que sería el beneficiario pareja suya”, mencionando para sostener aquello una noticia de Chilevisión. Asimismo, la representante legal de la empresa declaró que el demandante y la Sra. [REDACTED] tenían una relación hace cuatro años; advirtiendo que la prueba es contradictoria entre sí.

Concluye la sentenciadora que la vida amorosa de las personas es un asunto de la vida privada, respecto del cual terceros ajenos a ésta, no se encuentran en condiciones de entender o juzgar cómo estas relaciones se desenvuelven, y considerando, además, que en la carta de término se alude a una noticia del mundo del espectáculo para efectos de controvertir lo señalado por el demandante en su declaración jurada y corroborado por su testigo en juicio, no ha logrado acreditarse uno de los hechos que fundamentó el despido del trabajador, esto es, que el Sr. [REDACTED] no era la pareja del actor, máxime teniendo presente lo que se ha dicho en orden a que la fuente para dar por establecido aquello fue una noticia de Chilevisión.

Así las cosas, en lo que dice relación al incumplimiento consistente en haber realizado una declaración jurada respecto de una persona que no era la pareja del demandante, ello no ha logrado acreditarse a la luz de la prueba



rendida en el proceso, ya que fue sostenido por el actor mediante su declaración jurada, posteriormente en la demanda, y luego por la testigo, que efectivamente existió una relación amorosa con quien se declaró como beneficiario en su oportunidad, la que concluyó en agosto de 2023. Lo que fue corroborado por una testigo, quien refirió que mantuvieron con el actor durante un tiempo la relación de manera informal, y que el demandante terminó su relación con la que fuera su pareja entre fines de julio de 2023 y principios de agosto de 2023. Nuevamente, ello no logra desvirtuarse con la noticia referida ni con la absolución de la representante, quien no pudo haber estado en condiciones de aseverar de manera certera quién era o no la pareja del demandante, toda vez que no trabajaba con él sino con la Sra. [REDACTED]

Finalmente, razona la juez a este respecto, indicando que se advierte que en la solicitud acompañada de RH Connect, el 21 de julio de 2023, [REDACTED] escribió con la intención de hacer el cambio de beneficiario a fin de acceder al beneficio luna de miel. En ese sentido, la testigo de la empresa doña [REDACTED] refirió que, al solicitar el cambio de beneficiario, la referida Sra. [REDACTED], declaró que había terminado su relación hace muchos meses, pero que esto no se habría informado, y que se habrían usado boletos recientemente por el beneficiario de esta. Sin embargo, del examen de dicha solicitud, ella nunca refirió, cuando había terminado con su pareja, no teniendo la empresa forma de conocer con certeza cuándo ella con el demandante comenzaron formalmente su relación y consecuentemente, habrían incumplido –o no la obligación de informar el término para efectos del cambio de beneficiario. En esa línea, lo declarado por la testigo, y que es concordante con dicha solicitud, es que la obligación de informar por parte del actor se habría cumplido, pues el término de su relación con el Sr. [REDACTED] fue coetáneo con la solicitud realizada por la Sra. [REDACTED] (fines de julio, principios de agosto de 2023).

En ese sentido, y en lo que respecta al despido del demandante, tanto en la absolución del actor como en la declaración de su testigo, se advirtió que ambos acordaron que sería ella quien informaría el cambio y consultaría acerca del respectivo proceso para desafiliar al anterior beneficiario, a fin de continuar con la solicitud del beneficio de luna de miel.



En el motivo noveno la juez de base, se hace cargo del otro incumplimiento que se le imputó al demandante, consistente en la constatación de que los señores [REDACTED], son pareja y que utilizaron el beneficio durante el año 2023 en los mismos vuelos, concluyendo que ello tampoco fue acreditado. Al respecto, reitera lo señalado en cuanto a que una noticia del ámbito del espectáculo no tiene el mérito suficiente para dar por acreditado que dos personas adultas tienen una relación amorosa, especialmente en razón de que las máximas de la experiencia permiten concluir que en dicho mercado muchas veces las personas son objeto de noticias especulativas.

Indica que existían a disposición de la demandada otros medios probatorios para acreditar la supuesta existencia de esa relación de pareja, los que no fueron aportados a este proceso.

Luego se refiere a la circunstancia reprochada de que dichas personas habrían utilizado el beneficio durante el año 2023 en los mismos vuelos, concluyendo que ello tampoco es efectivo, toda vez que al examinar las cadenas de correos electrónicos que contienen los datos de la solicitud de viajes del demandante, se advierte que el Sr. [REDACTED] utilizó el beneficio solo una vez durante el año 2023, y dicho uso no coincide con las fechas en que utilizó el beneficio el Sr. León en su calidad de beneficiario de la Sra. [REDACTED]. De manera que no es posible, entonces, tener por acreditado tal hecho ni que las referidas personas fueran pareja ni que utilizaron el beneficio en los mismos vuelos durante el año 2023.

Finalmente, se refiere a otro incumplimiento que a lo largo del juicio la empresa ha intentado levantar como tal, la circunstancia de no haber informado el actor, oportunamente, del cambio de beneficiario, hecho al que se refiere la testigo de la demandada doña [REDACTED] quien declaró que más que la certeza de con qué pareja estaba o no, el incumplimiento del demandante consistió en no informar el término en cuanto éste ocurrió, debiendo hacerlo. Al respecto, la juzgadora, señala que el incumplimiento reprochado en la carta de despido no dice relación con no haber informado de manera oportuna sino con haber informado como pareja a alguien que no lo era, cuestión que ha sido descartada a la luz de la prueba analizada.

Adiciona, en este sentido que el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, prescribe que es la carta de término la que circunscribe los



hechos que deberán acreditarse en juicio, no pudiendo luego alegarse en juicio hechos distintos como justificativos del despido. Así, siendo el supuesto fáctico que fundó el despido que el Sr. [REDACTED] no era la pareja del actor en los términos declarados en el respectivo documento notarial, no habiéndose acreditado tal circunstancia, no podría ahora considerarse como incumplimiento la circunstancia de no haber informado oportunamente del término de la relación con el beneficiario informado, en primer lugar, toda vez que se estimó en lo precedente que el término y la solicitud de cambio de beneficiario sucedieron coetáneamente según lo ya razonado y, en segundo lugar, toda vez que ello no fue el hecho imputado en la carta de despido.

Tercero: Que la causal de nulidad invocada, esto es, la prevista en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, atañe a la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la subsecuente fijación de los hechos que se han tenido por probados, cuando en esa actividad se cometen yerros que suponen contrariar los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que las razones vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos o directrices.

Cuarto: Que acorde con la norma citada, se sigue entonces que la labor de la recurrente consiste en precisar los motivos que reprueba y, enseguida, demostrar la manera en que se contrarían los lineamientos indicados. En tal sentido, la recurrente afirma que la sentenciadora desatiende la lógica, concretamente los principios de identidad y razón suficiente, sin embargo, a la luz de lo precisado, cabe subrayar que los cuestionamientos que formula, no constituyen verdaderamente un atentado a tales postulados, sino que más bien dan cuenta de una crítica o reproche general con la apreciación efectuada por la sentenciadora y las razones que entrega en sustento de su dictamen, por resultar contrarias a la tesis que ha detentado en el juicio la demandada.

Quinto: Que, en relación a lo anterior, cabe señalar que, conforme al principio de identidad de la lógica, una cosa es idéntica a sí misma y diferente a las demás. Sin embargo, los argumentos esgrimidos por la recurrente en su arbitrio de nulidad no dan cuenta de una falta de esta naturaleza, habiéndose limitado a expresar que ha sido vulnerado, conjuntamente con el de razón suficiente, denunciando como falta el haber considerado algo que la carta de



despido no decía, como la referencia a la noticia exhibida en un canal de televisión como fundamento o prueba de los hechos que sustentaron la desvinculación del trabajador, lo cual no es así, según se aprecia de la propia transcripción que dicha parte hace de tal misiva.

Por su parte, la regla de la razón suficiente postula que todo hecho o enunciado verdadero tiene una razón suficiente que lo explica, es decir, debe estar suficientemente fundado. En esa perspectiva aduce la recurrente equivocación de la sentenciadora al apreciar la carta de despido y concluir que la noticia emitida por un canal de televisión, no puede ser considerada como hecho de la causa, puesto que de la propia misiva se desprende que su parte tomó conocimiento de los hechos por la solicitud del beneficio de luna miel efectuado por la otra trabajadora, a raíz de lo cual inició una investigación, no siendo efectivo que tal noticia fuera mencionada en la comunicación de despido; el hecho que se reste valor a la prueba de la absolvente en razón del cargo de jefatura que detentaba, y se le asigne valor a lo declarado por una testigo que es pareja del actor; y que no es efectivo que la Sra. [REDACTED] hubiere solicitado el cambio de pareja, sino que sólo pidió el beneficio en cuestión para utilizarlo con el demandante. Tales alegaciones, no pueden configurar un atentado a la regla que se identifica como conculcada, desde que en primer lugar la apreciación sobre la misiva de despido y la alusión a la noticia en un medio de comunicación es un hecho que emana del propio documento, siendo las demás, cuestionamientos a la facultad privativa de apreciación del juzgador de los medios de prueba allegados al juicio, dentro de los términos que la ley le otorga; y en último término el cuestionamiento al hecho de haberse establecido como tal, porque el cambio de pareja solicitado por la Sra. [REDACTED] es una conclusión fáctica que se establece no solo del análisis de la prueba instrumental, sino que también de la prueba testimonial rendida en el juicio que hace la sentenciadora, lo que evidencia que los planteamientos de la recurrente se sustentan en un estudio parcial y fraccionado de los razonamientos del tribunal.

Sexto: Que por otra parte, cabe señalar que como se desprende de los séptimo a noveno del fallo impugnado, la juez de la causa expuso los razonamientos que la llevaron a la determinación cuestionada, cumpliendo este, con la exigencia de contener una motivación fáctica lógica y coherente



que se sustenta en inferencias razonables, deducidas de las pruebas y de la sucesión de datos extraídos de las probanzas, cumpliendo así con lo previsto en el inciso segundo del artículo 456 del Código del Trabajo.

Séptimo: Que por lo demás, de lo dicho, se infiere que se ha deducido, en forma encubierta, un recurso de apelación y no un arbitrio de nulidad, y que lo pretendido es que se realice una nueva valoración de la prueba que resulte más acorde a la posición jurídica que sustentó la demandada en el juicio.

Octavo: Que, conforme a lo señalado, el recurso de nulidad será desestimado.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 478 letra b), 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por la parte demandada, en contra de la sentencia de doce de julio de dos mil veinticuatro, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT M-551-2024.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra Carolina Brengi Zunino.

N° Laboral-Cobranza-2644-2024.





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

Código: HLFHBKVXXVG

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Carolina S. Brengi Z., Fiscal Judicial Javiera Veronica Gonzalez S. y Abogado Integrante Nicolas Stitchkin L. Santiago, veinticuatro de noviembre de dos mil veinticinco.

En Santiago, a veinticuatro de noviembre 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: HLFHBKVXXVG