

Santiago, diez de julio de dos mil veintiséis.

VISTO:

Que, por sentencia dictada el tres de abril de dos mil veinticinco, en causa RIT O-7012-2024, seguida ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se acogió la demanda de despido injustificado interpuesta por [REDACTED] en contra de la empresa [REDACTED], y se condenó a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, la indemnización por años de servicio y el recargo legal de esta última.

Contra dicho fallo recurrió la parte demandada, fundando su nulidad en la causal del artículo 478 letra b) del Código del trabajo, esto es, haber sido dictada con infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia fijada para dicho efecto, oportunidad en que alegó el abogado de la parte demandada y recurrente.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece el abogado [REDACTED], en representación de la demandada, e interpone recurso de nulidad fundado en la causal artículo 478 letra b) del Código del trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica.

Acusa que el juez, al ponderar la prueba rendida en juicio, vulneró los principios de la razón suficiente, de no contradicción y de identidad. En tal sentido, explica que el actor se comunicó por WhatsApp con una empresa que vende [REDACTED]s médicas, la que le ofreció tres alternativas, variando el precio de acuerdo con la extensión de las mismas, sin intervención de un facultativo



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

Código: FNKUCXVDDNX

autorizado, eligiendo una por 30 días, constando en autos las capturas de pantalla que dan cuenta de tal situación. Sin embargo, arguye que la argumentación dada por el tribunal, en cuanto a que dicha comunicación no fue ratificada por el demandante, carece de toda lógica, por cuanto fue precisamente dicha parte la que incorporó tal antecedente al juicio. Además, respecto de la supuesta falta de comprensión del idioma, la aludida comunicación revela una clara comprensión del trámite realizado y del documento que le fue proporcionado, de manera que el razonamiento del fallo transgrede el principio de identidad, desde que la [REDACTED] médica otorgada ha correspondido a la oferta hecha al actor en base a distintos precios. Además, indica que el trabajador contaba con 8 años de antigüedad en la empresa, con trato diario con distintos trabajadores y jefaturas, con residencia en el país, por lo que no resulta plausible la explicación relativa a la supuesta dificultad del idioma.

Asimismo, arguye que el fallo incurre en un quebrantamiento del principio de no contradicción, al sostener que la ilegalidad de la conducta es de naturaleza penal y no laboral, atribuida a un [REDACTED] y no al actor, obviando que la compra de una [REDACTED] médica también constituye una conducta ilegal respecto del paciente. Recalca que la prueba antes mencionada está en concordancia con el informe de [REDACTED], y los correos electrónicos intercambiados entre dicha entidad y su representada, quien le comunicó que la [REDACTED] médica presentada por el trabajador no era válida, pues su folio corresponde a otra fecha y beneficiario, distinto al actor.

Concluye destacando que estos vicios de valoración influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al permitir al sentenciador acoger la demanda, razón por la que pide que se invalide la sentencia recurrida y se dicte la correspondiente de reemplazo, que



expresamente rechace la acción deducida y, en definitiva, declare que el despido es justificado, con expresa condenación en costas.

SEGUNDO: Que la causal promovida concede la invalidación del fallo cuando en la valoración de la prueba se ha infringido lo dispuesto en el artículo 456 del estatuto laboral, disposición que establece: *“El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.*

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.”

Por ello, lo que corresponde es determinar si en su sentencia el tribunal ha vulnerado en forma manifiesta, esto es, de manera evidente y notoria las reglas indicadas en el artículo 456 ya citado.

TERCERO: Que, al amparo de lo establecido en la disposición transcrita en el motivo que precede, nuestro sistema procesal ha entregado parámetros a los jueces del fondo para la valoración de la prueba rendida en la materia, imponiéndoles la obligación de respetar la coherencia y la razonabilidad que debe conducir tal proceso para resolver en un determinado sentido, los que Couture define como *“las reglas del correcto entendimiento humano”*.

En consecuencia, en el examen de fundamentación de las sentencias se exige que los tribunales asienten los hechos que sostienen lo decidido y expresen los medios que sustentan esas determinaciones fácticas, porque su motivación legitima la función jurisdiccional y da cabida a la interposición de los recursos legales para activar los mecanismos de control en la aplicación del derecho al



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

Código: FNKUCXVDDNX

caso concreto, de manera que la función del tribunal *ad quem* al conocer del recurso de nulidad por esta causal, radica en la revisión del razonamiento que ha seguido el tribunal en el citado proceso.

CUARTO: Que para que esta Corte, en cuanto tribunal de nulidad, se encuentre en condiciones de efectuar un control sobre las reglas de la valoración de la prueba en la fundamentación de la sentencia, resulta indispensable que la parte recurrente precise al momento de formalizarlo las reglas fundamentales de la lógica, de la ciencia y de la experiencia, que habrían sido incumplidas por el juez de la instancia.

En la especie, el recurso indica que la decisión infringe los principios razón suficiente, de no contradicción y de identidad, por las razones que se han consignado en el motivo primero de esta sentencia, básicamente al desconocer que la prueba rendida en autos permitía acreditar que el demandante compró una [REDACTED] médica, hecho fundante de la causal de despido invocada por la demandada, consistente en el artículo 160 N°1, letra a), del Código del Trabajo.

QUINTO: Que, en atención al motivo de nulidad invocado, resulta pertinente dejar anotado que el juez de instancia, en lo pertinente, tuvo por establecido los siguientes hechos: a) la existencia de la relación laboral desde enero de 2017 al 18 de julio de 2024; b) que el actor padece de diabetes tipo Mellitus; c) que presentó una [REDACTED] médica por 30 días; y d) que no fue posible de tramitar el respectivo subsidio, por no coincidir el Rut y la fecha.

Al analizar la prueba rendida en autos, detalla el oficio emitido por la empresa [REDACTED], conforme al cual se da cuenta a la empresa demandada de los problemas que presentaba la [REDACTED] médica del actor, específicamente su fecha de emisión y el rut del paciente no correspondían. Se alude también a la declaración del subgerente de Recursos Humanos y a documentos aportados por la



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

Código: FNKUCXVDDNX

demandada, en los que el actor habría manifestado “*Tomé [REDACTED] médica, enfermera, pagué 65.000*”. Por otra parte, se consigna que la parte demandante acompañó los antecedentes [REDACTED]s del trabajador, y capturas de WhatsApp que, en lo medular, dan cuenta de comunicaciones entre el demandante y un contacto denominado “[REDACTED]”.

Sobre la base de tales supuestos fácticos, en el considerando sexto de la sentencia que se revisa, se indica que “*si los WhatsApp, que son declaraciones o comunicaciones entre personas, no son ratificados en el tribunal por las personas que emiten esa declaración, verdad que no tiene mucha validez y solamente queda al arbitrio del lector, de la persona que lo está leyendo para interpretarlo que tenga un sentido o no, máxime cuando el trabajador es de nacionalidad haitiana, tiene una familia y uno se pregunta por qué en una relación de 8 años podría eventualmente él poner en riesgo una conducta inapropiada y que falta a la transparencia, a la honestidad y a la buena fe*”. Añade que “*establecer la intencionalidad es un paso mayor, lo cual a juicio del tribunal y dada la característica de esta causal de exoneración, no ha resultado en este juicio suficientemente establecido y acreditado. Más allá de establecer la irregularidad del documento formal de [REDACTED] médica, el comprobante, en base a lo aportado por la demandada*”. Consecuencialmente, el sentenciador estima que el trabajador no ha quebrantado el vínculo de confianza, no ha ejecutado las conductas que son descritas en la carta de despido, razón por la que resuelve acoger la demanda de despido injustificado, por estimar que dicha desvinculación no se ha ajustado a derecho.

SEXTO: Que, para dilucidar si la sentencia impugnada incurre en el vicio reclamado, es menester recordar que el principio de razón suficiente postula que todo evento, fenómeno o afirmación verdadera



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

Código: FNKUCXVDDNX

tiene una explicación, causa o fundamento que justifica por qué es así y no de otra manera. Por su parte, el principio de identidad ha sido analizado por la doctrina y la jurisprudencia, concluyendo que éste cautela que una cosa sólo puede ser lo que es y no otra, de lo que se colige que una motivación fáctica podrá ser calificada de lógica cuando se sujeta a las reglas para el recto entendimiento humano exteriorizado. A su vez, conforme al principio de no contradicción una afirmación no puede ser verdadera y falsa al mismo tiempo, y bajo el mismo aspecto.

Precisado lo anterior, corresponde revisar si el sentenciador, en el análisis de la prueba rendida y su posterior reflexión sobre la verificación de los hechos contenidos en la carta de despido -presentar una [REDACTED] médica irreal con la finalidad de justificar un reposo y ausencia laboral-, desconoció tales directrices.

SÉPTIMO: Que, entre la documental acompañada, se encuentra una serie de capturas de WhatsApp aportadas por la parte demandante, que contienen comunicaciones entre el actor y un contacto denominado “[REDACTED]”, en la que este último le expresa: *“Hola buenos días, un cordial saludo, tenemos especialistas en psiquiatría y medicina general. Costos [REDACTED]s médicas: 1-15 días 30.000, 16-21 días 45.000, 30 días 65.000. Cuántos días necesita? A partir de que día?”*, luego, frente a la consulta del demandante respecto de la dirección del consultorio, se le indica que *“solo atendemos vía online”*, y que el trámite dura unos 30 minutos, para lo cual debe llenar el formulario con los datos enviados. Acuerdan que se haría una reserva de hora para el sábado, oportunidad en la que tendría que proporcionar la información requerida, y se le recuerda que el valor es de 65.000 por 30 días. Posteriormente hay conversaciones, al parecer a raíz de problemas derivados de la [REDACTED], oportunidad en la que se señala que el



informe tiene un costo de 28.000, manifestando el demandante que no tiene dinero para tal gestión.

También se solicitó que concurriera a absolver posiciones el subgerente de Recursos Humanos de la demandada, [REDACTED], quien dio cuenta que después de la revisión de la [REDACTED] médica se constató que se trataba de un documento adulterado, tal información se la proporcionó [REDACTED], y el propio trabajador reconoció que la había comprado.

Por su parte, la demandada acompañó una cadena de correos entre la persona encargada del Departamento de Recursos Humanos y la empresa [REDACTED], que gestiona las [REDACTED]s médicas, en la que a propósito de la [REDACTED] médica del trabajador se indica que *“el número de folio señalado, se encuentra en nuestros registros emitida en el mes de marzo de 2024, bajo un rut distinto a los datos adjuntos por usted. Por lo señalado, le recomendamos revisar la procedencia del documento con su trabajador”*; y una declaración jurada simple firmada por el demandante, en la que se expresa: *“el que me dijo tome [REDACTED] médica para mi enfermedad...compañero me recomendó para [REDACTED] y lo ise pague 65.000 peso por la [REDACTED]”*.

OCTAVO: Que un examen racional de las probanzas antes reseñadas, de acuerdo con los parámetros valorativos contemplados en el artículo 456 del Código del Trabajo, permite concluir que el demandante se comunicó a través de la plataforma WhatsApp con un tercero que ofrecía [REDACTED]s médicas, las que tenían un determinado precio según su extensión y que eran emitidas sin una evaluación previa del solicitante por parte de un facultativo [REDACTED]; que en tales condiciones accedió a una [REDACTED] médica por 30 días, pagando la suma de 65.000, la que posteriormente no pudo ser tramitada, al constatar la empresa que gestiona el subsidio que dicho documento era adulterado.



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

Código: FNKUCXVDDNX

Sin embargo, el sentenciador descarta la intencionalidad que el empleador atribuye en su carta de despido -presentar con la finalidad de justificar un reposo y ausencia laboral, una [REDACTED] médica irreal-, no obstante establecer la irregularidad del documento formal. Para justificar tal conducta, alude a la nacionalidad del trabajador, sus posibles dificultades para comprender el español, argumentando que constituye una máxima de la experiencia *“que por lo menos este magistrado ha tenido en su vida, es que, al menos en una oportunidad le han dado una [REDACTED] médica errada, en cuanto al período o al RUT o a otro dato”*.

Tal conclusión no es correcta, en tanto si bien el facultativo que emite una [REDACTED] médica puede errar en ciertos datos al momento de su emisión, lo cierto es que el actor se comunicó con un tercero con el propósito de obtener un permiso de baja laboral, quien le informó distintas tarifas acordes con la extensión del mismo, accediendo así a una [REDACTED] por 30 días previo pago de una suma equivalente a \$ 65.000. Este comportamiento en ningún caso corresponde a la emisión de este tipo de permiso en el contexto de un tratamiento [REDACTED], otorgado por un facultativo tras la revisión del paciente, y claramente concurren todos los elementos de una compra, esto es, la acción y efecto de adquirir un bien o servicio -[REDACTED] médica-, a cambio de un precio determinado, en este caso la suma de \$65.000, sin que se aprecie la existencia de un error del [REDACTED] tratante en la digitalización de los datos al momento de su emisión.

De lo expuesto es posible advertir que el sentenciador de la instancia incurre precisamente en el error que releva el recurrente, y que denota un desajuste en los parámetros de valoración de la evidencia probatoria allegada al juicio conforme a las reglas de la sana crítica, especialmente las reglas de la lógica cuyo



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

Código: FNKUCXVDDNX

quebrantamiento fue denunciado -principio de identidad y razón suficiente-, que deviene en una apreciación sesgada de los elementos de convicción, desvinculada de la realidad fáctica que es posible constatar de los mismos.

Tal como se expuso, la propia parte demandante acompaña como medio de prueba antecedentes que revelan la adquisición de una [REDACTED] médica para justificar la ausencia laboral, la que fue adquirida a través de una plataforma y previo pago de una determinada suma de dinero, conducta que conforme a cualquier principio lógico descarta que ésta haya sido otorgada por un [REDACTED] en el contexto de un tratamiento clínico y tras la evaluación del paciente. En nada altera lo concluido la circunstancia de que el actor efectivamente presente ciertas patologías médicas, pues en este caso en particular no optó por requerir una evaluación y que, en dicho contexto, el facultativo evaluara o no la pertinencia del reposo laboral y su extensión.

NOVENO: Que, siguiendo esta línea de argumentación, en el presente juicio la contienda radica en determinar la efectividad de los hechos contenidos en la carta de aviso de despido y si ésta corresponde a la causal de exoneración que invoca la demandada, esto es, la del artículo 160 N°1, letra a), del Código del Trabajo, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

Al efecto, los hechos que fundan el despido consisten en: haber hecho entrega de una [REDACTED] médica por 30 días, que al efectuar su ingreso y declaración en la página web perteneciente a [REDACTED] no fue posible de tramitar, por no corresponder el rut, y que el folio correspondía a otra [REDACTED] emitida en el mes de marzo de 2024; que al abordar la situación, el trabajador reconoció haber comprado la [REDACTED] por el valor de \$65.000; en consecuencia, con la finalidad de justificar un reposo y ausencia laboral, presentó una [REDACTED] médica



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

Código: FNKUCXVDDNX

irreal, comportamiento reñido con la moral, las buenas costumbres y la honradez en el ámbito laboral, *“toda vez que se trata de un documento esencial para justificación de ausencias, lo que además daña la fe pública, más allá de eventual obtención de beneficios económicos, por los subsidios que conlleva. Y aun cuando un perjuicio material no se haga presente, la sola conducta reprochada conlleva un engaño y actitud deshonestas de tal entidad, que ya no es posible confiar en usted para seguir formando parte de la fuerza laboral de la empresa”*.

La afirmación que hace el tribunal de que no es posible establecer los hechos contenidos en la carta de despido, atendida la existencia de antecedentes que dan cuenta de que el trabajador se contactó con un tercero a través de la plataforma WhatsApp para acceder y luego presentar una [REDACTED] médica por 30 días, la que obtuvo tras el pago de \$65.000, resulta ser errónea, pues al ponderar de manera conjunta la evidencia resulta palpable que el trabajador incurrió en la conducta que se le reprocha, la que no puede ser justificada en razón de su nacionalidad o posible dificultad idiomática, pues llevaba alrededor de 8 años en la empresa, podía comunicarse en español y comprender las diferencias entre acudir al [REDACTED] tratante para su evaluación clínica y en base a ello determinar la necesidad del reposo [REDACTED] conforme a su patología, o recurrir a un tercero para obtener un permiso de baja laboral a un determinado valor, de manera que no es aceptable entender que los hechos fundante de la carta no ocurrieron en la realidad y tener por injustificado el despido.

DÉCIMO: Que la norma invocada para despedir al demandante, contenida en el artículo 160 N°1, letra a), del Código del Trabajo faculta al empleador para finalizar la relación laboral cuando



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

Código: FNKUCXVDDNX

el dependiente incurre en conductas deshonestas, faltas de integridad o rectitud en el desempeño de sus funciones.

Esta exigencia se verifica en el presente caso, toda vez que el actor con la finalidad de ausentarse de sus labores presentó una [REDACTED] médica que no fue emitida en el contexto de un tratamiento [REDACTED], la que adquirió a través de una plataforma que ofrecía tales documentos, pagando la suma de \$ 65.000. Por su parte, el empleador creyendo en la veracidad del aludido documento inició los trámites para el pago del correspondiente subsidio, lo que no pudo concretar, al verificar que el rut y folio de dicho no coincidían, pues el primero pertenecía a otra persona y el segundo a una [REDACTED] otorgada con anterioridad, según la información remitida por la empresa a cargo de tal gestión, a lo que debe añadirse que el propio trabajador, al ser consultado, reconoció haber pagado la aludida suma. Tales hechos dan cuenta que la ausencia del trabajador carecía de justificación clínica, lo que denota una actuación de mala fe frente al empleador y de abuso del sistema de seguridad social, empañando el principio de buena fe y de lealtad que debe regir a las partes en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales. No descarta esta falta, en sede laboral, el que la conducta constatada pueda revestir caracteres de delito, cuestión que debe ser resuelta en otra sede.

En consecuencia, al configurarse los presupuestos los presupuestos fácticos contenidos en la carta de despido, el sentenciador necesariamente debió concluir que la conducta desplegada por el demandante, en el ámbito de su relación laboral, constituía un comportamiento ímprobo, al haber obtenido un permiso que lo excusaba de trabajar a través de vías inidóneas, como lo es la compra de una [REDACTED] médica. De este modo, dado que en el fallo se determinó que no se acreditaron los hechos fundantes del despido



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

Código: FNKUCXVDDNX

y, por ende, que éste resultaba ser injustificado, se infringe la regla de la razón suficiente y el principio de identidad, al negar la concurrencia de una conducta que claramente era reconocida por el propio actor, quien acompañó las capturas de WhatsApp que ratificaban la adquisición de una [REDACTED] médica, sin que pueda ello justificarse sobre la base de una dificultad idiomática o entender que se trataba de un simple error de forma en la emisión del aludido documento. El demandante ya llevaba al menos 8 años en la empresa, comunicándose adecuadamente, tal como además se advierte de su comunicación con el tercero que ofrecía el servicio de entrega de [REDACTED]s médicas; y que la propia prueba permite descartar un mero error del facultativo al digitalizar los datos, más aún si éste no compareció en estrados. Tampoco morigera la inconducta la circunstancia de presentar el actor ciertas patologías -Diabetes tipo Mellitus-, al no haber concurrido ante un prestador [REDACTED] que evaluara su actual situación, determinara si su enfermedad le impedía o no ejercer sus funciones, y el tiempo de reposo que efectivamente requería.

En síntesis, el defecto de razonamiento anotado, que conllevó al tribunal a dar lugar a la demanda, no deriva de un proceso intelectual que logre lógicamente ser explicado y que esté precedido, a su vez, de un análisis de la prueba rendida conforme a las directrices que a las que se ha hecho referencia y que motivaron la interposición del recurso.

UNDÉCIMO: Que, por ende, se configura la causal de invalidación del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo, dado que en la motivación probatoria se vulneraron las reglas de la sana crítica, porque las conclusiones probatorias vertidas en el fallo -sobre la ausencia de antecedentes que permitieran acreditar los hechos que motivaron el despido y detallados en la carta respectiva- no derivan



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

Código: FNKUCXVDDNX

naturalmente de los datos o antecedentes disponibles en el proceso, en tanto que los fundamentos para descartarlas no son explicables al amparo de los referidos mecanismos de acreditación. Estos errores influyen en la decisión, porque debió rechazarse la demanda de despido injustificado, en lugar de haberse acogido, como ocurrió.

Por las razones anteriores, y lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el recurso de nulidad deducido por la parte demandada, en contra de la sentencia de tres de abril de dos mil veinticinco, dictada en causa RIT O-7012-2024, seguida ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que, en consecuencia, se invalida y se la reemplaza por la que se dicta a continuación, y sin nueva vista.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la ministra Iara Barrios Melo.

No firma el ministro (s) Daniel Aravena, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por cesar funciones de suplencia en esta Corte.

Rol Laboral-Cobranza N°1500-2025.



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

Código: FNKUCXVDDNX

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Maritza Elena Villadangos F., Iara Barrios M. Santiago, diez de julio de dos mil veintiseis.

En Santiago, a diez de julio 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: FNKUCXVDDNX