

Santiago, veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro

VISTO, OIDO y CONSIDERADO:

PRIMERO: Que comparece FRANCISCA CONSTANZA ALCÁZAR LOBOS, abogada, con domicilio en calle Estado 115, oficina 1002, comuna de Santiago, en representación convencional de **NECTOR RUBIX VENEGAS URRUTIA Y JOSÉ LUIS FUENTES ARRIAGADA**, quien de conformidad a lo dispuesto en los artículos 485, 489 y ss. del Código del Trabajo, interpone demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de **AGUAS ANDINAS S.A.**, empresa del giro de su denominación, representada en los términos del artículo 4º del Código del Trabajo por doña CHARY ROCHA IBARRA, subgerente de gestión de personas, ambos con domicilio en Avenida Presidente Balmaceda 1398, comuna de Santiago, por los argumentos de hecho y de derecho que a continuación pasa a exponer.

Los demandantes fueron contratados por Suez Obras e Ingeniería SpA, rut 76.495.437-8, para prestar servicios en las instalaciones ubicadas al interior de la Planta de Tratamiento de Aguas Servidas El Trebal, perteneciente a Aguas Andinas S.A., cuya operación estaba a cargo de la empresa EDAM S.A. Don Nector Venegas fue contratado en el cargo de Maestro Mayor y José Luis Fuentes en el de Supervisor. El 1 de abril de 2022 los demandantes y otros trabajadores fueron internalizados por la demandada Aguas Andinas S.A., luego que esta absorviera (fusión por absorción) a EDAM S.A. y contratara al personal de Suez Obras e Ingeniería SpA. Al hacerlo, se les reconoció la antigüedad laboral, consignándose como fecha de ingreso la de su contratación por el empleador anterior. A Nector Venegas se le escrituró el cargo de Maestro



Mayor Piping y a José Luis Fuentes se le mantuvo el de Supervisor. En Aguas Andinas, los trabajadores formaron parte de la unidad Jefatura de Construcción, de la Gerencia de Construcción de Obras Mayores. Su lugar habitual de trabajo continuó siendo la Planta de Tratamiento de Aguas Servidas El Trebal, hacia donde se trasladaban diariamente a registrar asistencia, recibir instrucciones, organizar el trabajo y prestar servicios, sin perjuicio de trasladarse a otras dependencias de la compañía a realizar tareas encomendadas, como las plantas de La Farfana, La Florida, Tiltill y El Yeso. Durante la relación laboral, ambos trabajadores mostraron un alto nivel de compromiso con la empresa, responsables en el desempeño de sus diversas funciones y con una excelente disposición al trabajo en equipo. Asimismo, mantuvieron una relación cordial y de respeto con todas las personas que integraban la unidad.

Fecha de inicio de la relación laboral respecto de don NÉCTOR VENEGAS URRUTIA, 01 de julio del año 2021 hasta el 26 de mayo de 2023, respecto de don JOSÉ LUIS FUENTES ARRIAGADA desde el 02 de octubre de 2019 al 26 de mayo de 2023. Iniciaron relación laboral con Eda SA y Aguas Andinas reconoció la antigüedad de cada uno de los trabajadores, siendo incorporados a Aguas Andinas el 31 de marzo de 2022. La causal que fue invocada para el despido es la del 161 inciso primero del código del trabajo, necesidades de la empresa. La remuneración para la base de cálculo, respecto del señor Venegas \$1.201.498 y del señor Fuentes \$1.959.426. El 12 de junio se suscribieron finiquito con reserva de derechos, descontándose el monto por aporte del empleador al seguro de cesantía.

En cuanto a la tutela indican que desde que los demandantes gestionaron la visita del directorio del Sindicato de Profesionales y Técnicos, el señor Basterrechea comenzó a ejercer actos de maltrato y hostigamiento



laboral en contra de mis representados, que se diferenciaban del otorgado a otros trabajadores. En el caso de Nector Venegas, el señor Basterrechea comenzó a asignarle trabajos desagradables, como enviarlo a cavar hoyos a pleno sol, o más peligrosos, como intervenir “líneas vivas”, o imposibles de ejecutar, como (intentar) mover un equipo de 1000 kg (un alternador del motor de cogeneración N°2) solo con la ayuda de un adulto mayor, trabajo que al día siguiente fue asignado a un supervisor con 8 personas y no pudieron hacerlo (esto ocurrió tres semanas antes del despido). José Fuentes siempre trató de protegerlo, de “ubicarlo en los trabajos” para que no tuviera problemas con el hombre”. Basterrechea le decía “No vamos a mandar a ese a esa pega” y Fuentes trataba de buscarle un trabajo digno. Como contrapartida, a ambos trabajadores el señor Basterrechea dejó de asignarles tareas que requirieran horas extra o se desarrollaran fuera de las dependencias de la planta El Trebal, los que permitían aumentar sus ingresos (por los trabajos fuera de planta se pagaba un bono adicional, según la complejidad del trabajo). Como ejemplo, en julio de 2021 (primer mes de contrato) el señor Venegas percibió \$136.435 por 18 horas extra, en febrero de 2022 \$71.142 por 9 horas y en diciembre de 2022 apenas \$13.174 por 2 horas extra. En contraste, Basterrechea asignaba trabajo en faenas y horas extra a los colegas de los demandantes, lo cual se puede apreciar con un análisis de las liquidaciones de sueldo.

Basterrechea comenzó también a ignorarlos y desautorizar su jerarquía. De acuerdo al protocolo de asignación de obras, el Administrador de Contratos asigna a los Supervisores distintos tipos de obras y éstos son quienes asignan grupos de trabajo para que sean liderados por los Maestros Mayores, aquel dejó de comunicarse con los demandantes y encargaba las labores a trabajadores de menor rango. Recientemente, en abril de 2023, los



demandantes se encontraban trabajando en la construcción de una mega estructura y, cuando finalizó, el señor Venegas se acercó al señor Bastarreacha para informarle sobre todos los hechos del proceso cúlmine, éste último lo ignoró, y al día siguiente, cuando la obra debía ser retirada, en vez de pedir la información sobre medidas y pesaje a los encargados (los demandantes), se dirigió a otro trabajador, en presencia de ellos, para solicitarle la información que necesitaba para el retiro. Como prueba significativa de su animosidad hacia el señor Venegas, el 15 de noviembre de 2022 el Administrador de Contratos rechazó una solicitud de día administrativo cuando aquel solicitó uno, a través del sistema habilitado por la empresa, para atender un problema de salud de su hija, excusándose en una restricción de sistema -supuestamente no podía autorizar solicitudes fuera de plazo- sin hacer gestión alguna para solucionarlo, por lo que debió pedir ayuda a la directiva sindical para lograrlo. Cabe señalar que el señor Venegas había avisado la noche anterior a su jefe directo, el señor Fuentes, y éste le indicó que le informaría al día siguiente al señor Basterrechea. El maltrato también se expresó verbalmente. Los improperios de Basterrechea contra Nector Venegas eran constantes, y José Fuentes debía soportarlos. Pero este también recibió amenazas y agresiones verbales, cuando se le exigía el cumplimiento de las obras dentro de los plazos estipulados, pese a que no se le proporcionaba los medios necesarios. En varias ocasiones José Fuentes solicitó personal y maquinaria para poder ejecutar de manera óptima las obras, ya que muchas veces eran los propios trabajadores que debían cargar con pesos mayores a 25 kg, siendo necesaria maquinaria para ello, pero dichas peticiones eran negadas por el señor Basterrechea aludiendo a que era demasiado costoso para la empresa. Le exigía más de lo que se podía hacer. A veces tenía 2 trabajadores a veces 15, a veces 10,



en base a lo que el señor Basterrechea designaba. “¿Todavía no terminas el trabajo que estamos haciendo?”, le decía frente a otros y palabreaba con groserías, pese a no proporcionar los medios necesarios. Amenazaba con “cortar gente”, con que “van a tener sus consecuencias”. Pese a su posición de supervisor, José Fuentes siempre toleró estas humillaciones del Administrador de Contratos, para no ser despedido, pues tiene un hijo con enfermedad muy grave cuyos gastos requieren de mucho dinero.

Finalmente, el día 26 de mayo de 2023 ambos trabajadores fueron despedidos por supuestas “necesidades de la empresa”. Sin embargo, su cargo y lugar de trabajo continúan existiendo. De hecho, posterior a sus despidos sus labores fueron reasignadas a otros trabajadores contratados al efecto: Gerardo Emilio Espina Madrid, en reemplazo de Nector Venegas, y Cristian Albornoz Andrade , en reemplazo de José Luis Fuentes.

En base a lo expuesto en el numeral anterior, la demandada ha incurrido en una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en particular la siguiente: Vulneración de la integridad física y psíquica garantizados en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, producto de un acoso laboral cometido contra los trabajadores. En el caso de autos, el despido no es sino el punto cúlmine de un proceso de acoso laboral que comenzó en abril de 2022, con ocasión de la primera visita de un sindicato a las instalaciones para hablar con los trabajadores sobre sus derechos y resolver sus dudas, y se extendió hasta el despido de los trabajadores por un causal que no se justifica.

PRIMER INDICIO: Los demandantes no estaban afiliados a un sindicato que representara sus intereses ante el empleador, ya que estaban contratados por una empresa (Suez Obras e Ingeniería SpA.) en que no existía organización sindical o al menos ninguna que fuera conocida en la



planta El Trebal, lugar donde prestaban servicios. **SEGUNDO INDICIO:** Los demandantes solían realizar trabajos de faena fuera de la planta y trabajar horas extra, con lo cual aumentaban sus ingresos mensuales. **TERCER INDICIO:** El 1 de abril de 2022 los trabajadores fueron contratados (internalizados) por Aguas Andinas S.A. y suscribieron pacto de extensión para acceder a los beneficios del Sindicato de Profesionales y Técnicos. **CUARTO INDICIO:** En abril de 2022 los demandantes gestionaron la visita del directorio del Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas a las instalaciones de la planta El Trebal para que se reunieran con sus compañeros de trabajo, que también habían sido internalizados por la demandada. **QUINTO INDICIO:** En su primera visita, el directorio sindical no fue autorizado para reunirse con los trabajadores y debió hacerlo brevemente en el patio; en la segunda visita, sí pudieron hacerlo, en una oficina, pero el señor Basterrechea estuvo ausente pese a que la fecha fue acordada entre él y la presidenta del sindicato. **SEXTO INDICIO:** A petición del demandante Nector Venegas, el directorio del Sindicato de Profesionales y Técnicos intervino ante la gerencia de recursos humanos para que se cumpliera la jornada de trabajo en el instrumento colectivo, y consiguió que se respetara, contrariando los intereses del señor Basterrechea, que deseaba mantener la jornada antigua (de mayor duración). **SÉPTIMO INDICIO:** Los dos demandantes se afiliaron al Sindicato de Profesionales y Técnicos. **OCTAVO INDICIO:** Desde que los demandados gestionaron la visita del directorio del sindicato de profesionales y técnicos, el señor Basterrechea comenzó a asignarle trabajos desagradables, más peligrosos o imposibles de ejecutar al señor Venegas, dejó de asignarles a ambos demandantes tareas que requirieran horas extra o se desarrollaran fuera de las dependencias de la planta El



Trebal (lo hizo en menor medida que antes y también en comparación a sus colegas), comenzó también a ignorarlos y desautorizar su jerarquía frente a los demás trabajadores, rechazó una solicitud de día administrativo del señor Venegas basado en una excusa técnica que fue rápidamente solucionada por gestión del sindicato, y los maltrató por medio de improperios, groserías y amenazas. NOVENO INDICIO: El Comité de la demandada evaluó a los demandantes calificándolos como “inadecuados” y determinando como acción a seguir “gestionar de cerca”. DÉCIMO INDICIO: Los trabajadores fueron despedidos por la causal de “necesidades de la empresa”, pese a que no concurren hechos que la configuren. De hecho, fueron reemplazados en sus puestos de trabajo por dos personas contratadas al efecto.

Solicita por esta vía:

a) Nector Venegas: • \$720.898 por concepto de 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicios, como disponen los artículos 489 y 168 del Código del Trabajo, o la cantidad que S.S. determine. • \$264.745 por concepto de aporte empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía descontada por el empleador con cargo a la indemnización por años de servicios, o la cantidad que S.S. determine. • \$13.216.478 correspondiente a 11 de remuneraciones como indemnización por la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, al tenor de lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, o la cantidad que S.S. determine.

b) José Luis Fuentes: • \$2.351.355 por concepto de 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicios, como disponen los artículos 489 y 168 del Código del Trabajo, o la cantidad que S.S. determine. • \$451.461 por concepto de aporte empleador a la cuenta individual de



seguro de cesantía descontada por el empleador con cargo a la indemnización por años de servicios, o la cantidad que S.S. determine. • \$21.554.082 correspondiente a 11 de remuneraciones como indemnización por la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, al tenor de lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, o la cantidad que S.S. determine.

c) i. Que se obliga al empleador a impartir una capacitación sobre acoso laboral y el derecho fundamental a la integridad psíquica en el lugar donde prestaban servicios los demandantes, con asistencia obligatoria y dentro de la jornada laboral, del Administrador de Contratos y de sus colegas. ii. Que la denunciada deberá incorporar un extracto con los datos de la causa, la fecha de la sentencia y la forma de acceder a ella en el portal del Poder Judicial, y la transcripción de la parte resolutive de la sentencia en o como anexo del comprobante de pago de remuneraciones de todos los trabajadores de la denunciada en la mensualidad siguiente a aquella en que la sentencia quede ejecutoriada, o los términos que SS. determine. iii. Las demás medidas reparatorias que US. determine.

d) Se condene a pagar las prestaciones señaladas con los reajustes e intereses según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. Se condene a la denunciada al pago de costas.

En forma subsidiaria interpone demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones, reproduciendo los hechos referidos en lo principal.

Solicita por esta vía:

a) Nector Venegas: • \$720.898 por concepto de 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicios, como disponen los artículos 168 y 169 del Código del Trabajo, o la cantidad que S.S. determine. • \$264.745



por concepto de aporte empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía descontada por el empleador con cargo a la indemnización por años de servicios.

b) José Luis Fuentes: • \$2.351.355 por concepto de 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicios, como disponen los artículos 168 y 169 del Código del Trabajo, o la cantidad que S.S. determine. • \$451.461 por concepto de aporte empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía descontada por el empleador con cargo a la indemnización por años de servicios.

c) Reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que contesta la demanda la demandada y señaló Es menester hacer presente a US., que conforme se desprende de manera clara del escrito de demanda, los hechos en que se funda la denuncia habrían ocurrido durante la relación laboral y no con ocasión del despido. En efecto, todos los hechos que los actores relatan y que esta parte controvierte desde ya, habrían supuestamente acontecido durante la vigencia de la relación laboral y no con ocasión del despido, que es la acción intentada en esta causa. Así las cosas, resulta del todo improcedente la petición formulada por la contraria referida a la condena al pago de la sanción de 11 remuneraciones contemplada en el inciso 3º del artículo 489, desde que la misma solo resulta procedente cuando la vulneración de derechos fundamentales denunciada ocurre “con ocasión del despido”, cual no es este el caso, pues el relato de los actores se fundamenta en un despido ocurrido con fecha 26 de mayo de 2023, en circunstancias que todas las circunstancias de hecho narradas, que negamos, habrían ocurrido con anterioridad y sin ninguna conexión fáctica ni temporal con el término del



contrato de trabajo, de lo que se desprende que en ningún caso los actores sufrieron vulneración alguna “con ocasión” de su despido, pues es el hecho mismo del despido el que debe encontrarse rodeado de un acto preciso, concreto y positivo del empleador que añada una calificación vulneratoria al mismo. Por lo anterior, en ningún caso puede afirmarse que se produjo una vulneración de garantías fundamentales “con ocasión del despido”, sin que, además, del relato se pueda extraer un hecho preciso vulneratorio ocasionado por el término laboral, como para entender que se acciona por la figura del artículo 489 del Código del Trabajo. Por el contrario, de los escasos y confusos hechos del relato se puede lograr atisbar que la denuncia se fundamenta por hechos ocurridos con mucha anterioridad, basados en afirmaciones totalmente genéricas y vacías, lo que fluye directamente del texto de la denuncia, por lo que debe descartarse de plano la existencia de una conexión temporal entre esos hechos y el despido. En consecuencia, en autos no se señala conducta alguna que permita siquiera atisbar alguna vulneración al momento de proceder al despido de alguno de los actores, y tampoco ha sido planteado así el libelo pretensor.

Sobre la supuesta oposición a la visita de directores sindicales a la planta. Esta afirmación es totalmente falsa. Mi representada es una empresa en la cual conviven 3 organizaciones sindicales, y en la cual aproximadamente el 90% de todos los trabajadores se encuentra afiliado a alguna de éstas. En este entendido, la convivencia de jefaturas con dirigentes sindicales es absolutamente normal, existiendo canales habituales de comunicación con ellos. Como a principios del mes de abril de 2022 se materializó la incorporación de numerosos trabajadores a la empresa, producto de la absorción de los operarios externalizados, hubo visitas no solo de un sindicato sino de otros sindicatos a la planta, con el objeto de



conversar con los trabajadores e invitarlos a afiliarse a su organización, situación completamente normal y que para la empresa no reviste problema alguno. No nos consta en absoluto que el Sr. Venegas haya organizado la visita de la directiva de algún sindicato, ni que el Sr. Fuentes haya sido quien le comunicó de la visita al administrador de contratos de obra, don Juan Paulo Basterrechea, pero sí afirmamos que si así hubiese ocurrido, ello en ningún caso ha sido un motivo de represalia en contra de ambos actores. Cabe señalar a este respecto que la demanda ni siquiera contiene la individualización del sindicato en cuestión ni menos el nombre de la “presidenta” a la cual alude, ni de otros dirigentes. Lo cierto es que la visita de dirigentes sindicales siempre ha sido bienvenida, y cuando en el mes de abril de 2022 hubo una, se les explicó a los dirigentes que lamentablemente en ese momento no existía una sala acondicionada para ello, pero que sin problemas podían hacerlo en el patio, por lo que rechazamos que se les haya negado el acceso en dicha oportunidad. Luego en el mes de mayo de 2022, se coordinó una nueva visita en la cual sí se pudo facilitar una oficina para la reunión, todo ello entre el Sr. Basterrechea y la Sra. Claudia Muñoz, presidenta del Sindicato, otorgándose todas las facilidades para dicha reunión, ordenándose el cese de faenas para que todo el personal pudiese asistir. b) No cumplimiento del horario de trabajo pactado en el convenio colectivo. Negamos categóricamente algún tipo de intencionalidad o voluntad de no cumplir con la jornada de trabajo pactada por parte de mi representada. En efecto, al momento de la incorporación de los numerosos trabajadores externos de la planta El Trebal, se produjeron errores en lo concerniente a la aplicación y registro de los turnos de trabajo, cuestión que fue solucionada rápidamente, al mes siguiente, en mayo de 2022, sin que existieran nuevos inconvenientes en este asunto. Desconocemos, y por tanto,



negamos rotundamente que el Sr. Venegas, quien se atribuye haber alertado esta situación a la presidenta del sindicato, efectivamente haya informado esta situación y que por su intervención se haya solucionado el problema, apreciación que escapa a la realidad, pues la empresa ya se encontraba abocada a solucionar el problema, el que como señalamos, solo se extendió durante el primer mes desde la incorporación de los trabajadores. c) Existencia de represalias en contra de los demandantes. La demanda contiene una serie de supuestas represalias que mi representada habría aplicado en contra de ambos demandantes, afirmaciones que rechazamos expresamente.

Debemos señalar que mi representada no ha vulnerado derecho fundamental alguno de los actores ya sea en cualquier forma o especie. En especial, tampoco lo ha realizado respecto de las garantías constitucionales que señalan. Así, rechazamos de plano los hechos fundantes de su denuncia. Los demandantes han interpuesto una acción de tutela de derechos fundamentales, por una supuesta infracción a la garantía de protección de la integridad física y psíquica, contenida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, alegando supuestos actos de acoso laboral, por haber sido despedidos supuestamente en represalia por haber coordinado una visita de una directiva sindical en el mes de abril de 2022. Para ello, han fundamentado su acción en que mi representada habría infringido las garantías señaladas por medio de acciones acaecidas durante el desarrollo de la relación laboral, consistentes principalmente no otorgar horas extraordinarias, maltrato verbal, asignación de ciertos tipos de trabajos, etc. que carecen de todo contexto y relación, lo que tendría como corolario un despido vulneratorio por supuestas conductas de acoso laboral. Debemos ser enfáticos en que negamos tajantemente estas acusaciones. Mi



representada no ha incurrido en ningún tipo de acciones vulneratorias de los derechos y garantías fundamentales de los demandantes, especialmente en lo concerniente a la protección de la vida, salud e integridad física y psíquica de éstos. Con todo, será de cargo exclusivo de la contraria, entonces, acreditar las graves infracciones de las cuales acusa a mi representada pues el contrato de trabajo suscrito entre las partes se ha desarrollado y ejecutado en toda su extensión con pleno respeto a su contenido, deberes y obligaciones en lo que respecta a la empleadora. En conclusión, mi representada no ha vulnerado ninguna garantía fundamental, toda vez que de lo señalado en la denuncia, no queda en absoluto claro de qué manera se habría vulnerado la garantía constitucional aludida. Debemos abundar sobre esto último, la contraria ha realizado de manera infundada diversas acusaciones en contra de mi representada, sin explicar de modo alguno cómo se habrían visto vulneradas las garantías o derechos fundamentales que señala. Como ya hemos apuntado debido a las evidentes falencias de ella, esta acción de tutela de garantías fundamentales interpuesta no tiene otra finalidad que la de obtener un incremento injustificado de cuantiosas indemnizaciones, sin fundamento alguno, pretendiendo de este modo un enriquecimiento sin causa por parte de los actores, lo que debe ser rechazado en todas sus partes.

En cuanto al despido refiere que cumple con todos los requisitos legales establecidos por la normativa laboral para hacerlo procedente y justificado. En efecto, como se acreditará en la oportunidad procesal respectiva, existen antecedentes que permiten considerar la desvinculación de los Sres. Venegas y Fuentes como plenamente justificados, por cuanto los actores cumplían, como ya se ha expuesto, funciones que debido a su naturaleza, habían de ser eliminadas en razón de los cambios que requiere la implementación de



nuevos modelos de negocio, la transformación digital, y la gestión integrada de los riesgos, trabajos que con el tiempo comenzaron a realizarse en forma masiva, automatizada y centralizada, haciendo más eficiente los procesos. Por lo anterior, bajo este modelo, el cargo que los actores desempeñaban resultaba innecesario para la operatividad que la empresa requiere, por lo que se hizo necesario prescindir de sus servicios. Por lo anterior, la demanda de despido injustificado debe ser rechazada en todas sus partes, pues el término del contrato de trabajo de los actores se encuentra plenamente justificado, por las razones expuestas.

TERCERO: Que con fecha 10 de octubre de 2023 tuvo lugar la audiencia preparatoria. Que llamadas las partes a conciliación sobre las bases propuestas por el tribunal, esta no se produjo.

Que se fijaron como **hechos no controvertidos** los siguientes:

1. Fecha de inicio de la relación laboral respecto de don NÉCTOR VENEGAS URRUTIA, 01 de julio del año 2021 hasta el 26 de mayo de 2023, respecto de don JOSÉ LUIS FUENTES ARRIAGADA desde el 02 de octubre de 2019 al 26 de mayo de 2023. Iniciaron relación laboral con Eda SA y Aguas Andinas reconoció la antigüedad de cada uno de los trabajadores, siendo incorporados a Aguas Andinas el 31 de marzo de 2022.

2. Causal que fue invocada para el despido el 161 inciso primero del código del trabajo, necesidades de la empresa.

3. Remuneración para la base de cálculo, respecto del señor Venegas \$1.201.498 y del señor Fuentes \$1.959.426.

4. Que 12 de junio se suscribió finiquito con reserva de derechos.

5. Que respecto de ambos demandantes se descontó un porcentaje por seguro de cesantía.

6. Cumplimiento de las formalidades del despido.



Que se fijaron como **hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos** los siguientes:

1. Efectividad de existir una vulneración de derechos en los términos expuestos en la demanda, hechos y circunstancias, en su caso si se ha visto afectada la garantía constitucional del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la Republica en los términos expuestos en la acción principal.

2. Si estas eventuales vulneraciones resultan atribuibles únicamente a la parte demandada.

3. Procedencia de la indemnización especial del artículo 489 del código del trabajo y su monto

4. Efectividad de configurarse la causal del artículo 161 inciso 1 del código del trabajo en los términos expuestos en la carta de despido.

5. Procedencia de las prestaciones que se reclaman en la acción tano principal como subsidiaria.

CUARTO: Que la parte denunciante rindió la siguiente prueba

I.- DOCUMENTAL: 1. Carta de despido del demandante José Fuentes Arriagada de fecha 26 de mayo de 2023. 2. Carta de despido del demandante Nector Venegas Urrutia de fecha 26 de mayo de 2023. 3. Finiquito suscrito por José Fuentes Arriagada con reserva de derechos de fecha 12 de junio de 2023. 4. Finiquito suscrito por Nector Venegas Urrutia con reserva de derechos de fecha 12 de junio de 2023. 5. Liquidaciones de remuneraciones de Nector Venegas Urrutia respecto a los meses de julio de 2021 y febrero, abril y diciembre de 2022. 6. Cartas de afiliación al Sindicato de Profesionales y Técnicos de Nector Venegas y José Fuentes. 7. Conversaciones a través de mensajería WhatsApp, ente Nector Venegas y Claudia Muñoz, presidenta del Sindicato de Profesionales y Técnicos, de fecha 13, 14 y 18 de abril de 2022, 20 y 25 de abril de 2022, 4, 6 y 11 de



mayo de 2022. 8. Solicitud de día administrativo realizado por Nector Venegas, rechazo a la solicitud y mensaje previo a José Fuentes. 9. Justificación realizada por Nector Venegas a solicitud día administrativo sin anticipación. 10. Correo electrónico de fecha 28 de junio de 2023, en que la empresa informa al Sindicato la evaluación de los trabajadores y documento adjunto. 11. Clasificación del personal realizado por la empresa y que se adjunta en el correo de fecha 28 de junio de 2023. 12. Organigrama Unidad Jefatura de Construcción.

II.- TESTIMONIAL: Previo juramento declaran: 1. Claudia Mireya Muñoz Ramírez, C.I. N°11.888.413-2; 2. Christian José Araya Tamayo, C.I. N°10.439.414-0;

La primera señaló que es presidenta del sindicato de profesionales y técnicos de la demandada y que los demandantes se encuentran afiliados a este. Indica que los actores prestan sus servicios en la planta de aguas servidas de la empresa y ella en el edificio corporativo. Los demandantes dependían de dos jefes, José Fuentes, supervisor, y el señor Basterrechea, administrador de contrato de obra.

Refiere que a los actores se les extendieron los beneficios del contrato colectivo y en abril de 2022 el actor Venegas gestionó una visita del sindicato a la planta el trébol con el objeto de informar a los trabajadores acerca de el cambio de estructura contractual y para promover la afiliación; los recibió el jefe de la unidad técnica, Sr. Calquin y les dijo que era complicado juntarse y que debían concretarlo con el Sr. Basterrechea. Cuando iban de vuelta se encontraron con éste último quien los trató muy bien, no tuvieron problemas y acordaron una junta para el día 5 de mayo de 2022; cuando llegó el día el jefe no se encontraba en la planta y tampoco asistieron todos los trabajadores, sin embargo igual hablaron con algunos de ellos,



conocieron el lugar y recibieron algunos reclamos acerca de la jornada laboral, elementos de protección personal y otros.

La testigo señaló haber presenciado malos tratos al actor Nector Venegas como por ejemplo que el administrador de contrato de obra, Basterrechea le habría negado un permiso administrativo por no haberlo avisado con la antelación necesaria, ya que debían solicitarse a lo menos un día antes y no el mismo día, indicándole que en ese momento no podía gestionarlo porque el sistema estaba bloqueado, luego ella preguntó en recursos humanos y le dijeron que sí podía gestionarlo. Señala que escuchó un audio en el cual se advierte el mal trato. No sabe de otra situación.

Cuenta que en una reunión con la empresa se informó acerca de los malos tratos del sr. Basterrechea.

Agrega que el 90% de los trabajadores está afiliado a sindicatos y de los 365 trabajadores, 370 al suyo.

El segundo testigo indicó que conoció a los demandantes en la plata el trébol pero que fue despedido en marzo de 2022. Señala que conoció a Basterrechea y que este agredía verbalmente, daba órdenes de mala manera. No se podían dar opiniones o los dejaba hablando solos, esto era con todos los trabajadores.

III.- OFICIOS: a) ACHS, incorpora, custodia digital. b) INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO CHACABUCO NORTE, incorpora, folio 99.

IV.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: Se tiene por **cumplida:** 1. Contrato de trabajo correspondientes al trabajador José Fuentes Arriagada, durante toda la relación laboral con Aguas Andinas. 2. Contrato de trabajo correspondientes al trabajador Nector Venegas Urrutia con Aguas Andinas. 3. Liquidaciones de remuneraciones de don José



Fuentes Arriagada, con Aguas Andinas. 4. Liquidaciones de remuneraciones de don Nector Venegas Urrutia, con Aguas Andinas. 5. Contrato de trabajo y anexos de contrato correspondientes a Gerardo Emilio Espina Madrid, durante toda la relación laboral. 6. Contrato de trabajo y anexos de contrato correspondientes a Cristian Albornoz Andrade. 7. Evaluaciones de desempeño de los demandantes correspondiente a los años 2021 y 2022. **Se solicita hacer efectivo el apercibimiento legal del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo:** 8. Correos electrónicos y documentos adjuntos enviados desde y hacia las casillas de correo de jbasterrechea@aguasandinas.cl, rurrutiaa@aguasandinas.cl, jvaldebenito@aguasandinas.cl, elagunat@aguasandinas.cl relacionados con los despidos de los demandantes Juan Fuentes Arriagada y Nector Venegas Urrutia. 9. Copia de la solicitud de informe de despido e informe requerido por la Gerencia de RRHH a la Jefatura justificando el despido de los trabajadores. Como se pide hágase efectivo el apercibimiento solicitado.

V.- OTROS MEDIOS DE PRUEBA: 1. Audio que da cuenta del rechazo a la solicitud del día administrativo realizada por Nector Venegas, duración 7 minutos y 20 segundos. Específicamente desde el min 0.00 hasta el minuto 3. Disponible en: https://drive.google.com/file/d/1GT03wHNNtOuqgNKZDwnFo6RYXFhlSA5v/view?usp=drive_link

QUINTO: Que la parte denunciada incorporó la siguiente prueba

I.- DOCUMENTAL: 1. Documentos de Nector Venegas 1.1 Contrato de trabajo de fecha 30 de marzo de 2022 1.2 Liquidaciones de sueldo 1.3 Carta de despido de fecha 26 de mayo de 2023 1.4 Comprobante de aviso de despido a la Inspección del Trabajo de fecha 26 de mayo de 2023 1.5 Certificado de aporte del empleador al seguro de



cesantía 1.6 Finiquito 2. Documentos José Fuentes 2.1 Contrato de trabajo de fecha 30 de marzo de 2022 2.2 Liquidaciones de sueldo 2.3 Carta de despido de fecha 26 de mayo de 2023 2.4 Comprobante de aviso de despido a la Inspección del Trabajo de fecha 26 de mayo de 2023 2.5 Certificado de aporte del empleador al seguro de cesantía 2.6 Finiquito 3. Set de 3 capturas de pantalla de Whatsapp de conversaciones entre Claudia Muñoz y Juan Paulo Basterrechea 4. Carta de fecha 3 de mayo de 2022 del Sindicato N° 1 de Trabajadores de Aguas Andinas S.A. dirigido a Jefe de Remuneraciones de Aguas Andinas, informando listado de nuevos socios del Sindicato, así como también, carta aviso ingreso al Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas de fecha 14 de abril de 2022 de Alexis Patricio Araya Parada, y solicitud de ingreso a Sindicato N° 1 de Trabajadores de Aguas Andinas de don Juan Paulo Basterrechea Fuentes.

II.- TESTIMONIAL: Previa promesa declara don: 1. Juan Paulo Basterrechea Fuentes, C.I. N°7.720.290-0; Previo juramento declara don: 2. Juan Esteban Pino Cofre, C.I. N° 9.327.684-1.

El primero indicó que trabaja en la planta el trébol desde abril de 2022 pero conoce a los demandantes desde la contratación en la empresa anterior. Refiere que es administrador de contrato y que pertenece al sindicato N°1. Indica que ellos llaman a los sindicatos cuando requieren asesorías.

Señala que conoce a los demandantes y cuenta que habían quejas por los tratos de Fuentes, supervisor, y de Venegas porque no hacía la pega. Cuando pasaba esto se les llamaba la atención porque demoraban el trabajo y las explicaciones no tenían fundamento.

Refiere que los demandantes fueron desvinculados por su mala calificación.



En cuanto al permiso solicitado por Venegas señaló que no hubo problema y fue otorgado.

El segundo señaló que trabaja para la demandada desde abril de 2022 y que fue compañero de trabajo de los demandantes. Indica que Fuentes, que era el supervisor tenía muchos encontrones con los trabajadores, era prepotente, llegaba “puteando” y con garabatos. Le llegaban los reclamos en contra del actor Fuentes por que él era el presidente del comité paritario. Señala que conoce a Basterrechea y no ha tenido problemas con él, nunca se relacionó con Venegas, y tampoco presencié algún conflicto entre los demandantes y el sr. Basterrechea.

III.- OFICIOS: 1. Sindicato de profesionales y técnicos de Aguas Andinas.

SEXTO: Que tras haber analizado la prueba conforme a las normas de la sana crítica se puede da por probado lo siguiente:

1. El 1 de abril de 2022 los trabajadores fueron contratados (internalizados) por Aguas Andinas S.A. y suscribieron pacto de extensión para acceder a los beneficios del Sindicato de Profesionales y Técnicos. Según consta de las declaraciones de los testigos de ambas partes.
2. En abril de 2022 los demandantes gestionaron la visita del directorio del Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas a las instalaciones de la planta El Trebal para que se reunieran con sus compañeros de trabajo, que también habían sido internalizados por la demandada. Según fue declarado por la testigo presencial de los actores Claudia Muñoz.
3. Que la directiva del sindicato tuvo dificultades para concretar la reunión con los trabajadores de El Trebal. En una primera fecha



no se pudo efectuar y en la segunda fecha acordada por el sr Basterrechea, este no estuvo presente, habían pocos trabajadores en la planta pero la pudieron conocer y reunirse con los que asistieron.

4. Los dos demandantes se afiliaron al Sindicato de Profesionales y Técnicos, según lo declaró la presidenta del sindicato.
5. Que la decisión de desvincular a los demandantes se fundó en un mal desempeño de los actores o por haber sido mal calificados, según lo declaró el testigo de la demandada sr. Basterrechea, administrador de contrato de obra de la empresa y jefe de los actores.

SEPTIMO: Que la acción principal deducida por los demandantes es la acción de tutela de derechos fundamentales, que en cuanto a la garantía constitucional infringida cita el artículo 19 n°1 de la Constitución Política de la República, indicando que ha sido víctima de acoso laboral por parte de su jefatura, específicamente del Administrador de contrato de obra, Sr. Basterrechea, comenzando a ser víctimas de este actuar desde abril de 2022 hasta la fecha de su despido en mayo de 2023;

Que en ese contexto es que denuncia como indicios de la vulneración los siguientes:

1º Los demandantes no estaban afiliados a un sindicato que representara sus intereses ante el empleador, ya que estaban contratados por una empresa (Suez Obras e Ingeniería SpA.) en que no existía organización sindical o al menos ninguna que fuera conocida en la planta El Trebal, lugar donde prestaban servicios.



2° Los demandantes solían realizar trabajos de faena fuera de la planta y trabajar horas extra, con lo cual aumentaban sus ingresos mensuales.

3° El 1 de abril de 2022 los trabajadores fueron contratados (internalizados) por Aguas Andinas S.A. y suscribieron pacto de extensión para acceder a los beneficios del Sindicato de Profesionales y Técnicos.

4° En abril de 2022 los demandantes gestionaron la visita del directorio del Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas a las instalaciones de la planta El Trebal para que se reunieran con sus compañeros de trabajo, que también habían sido internalizados por la demandada.

5° En su primera visita, el directorio sindical no fue autorizado para reunirse con los trabajadores y debió hacerlo brevemente en el patio; en la segunda visita, sí pudieron hacerlo, en una oficina, pero el señor Basterrechea estuvo ausente pese a que la fecha fue acordada entre él y la presidenta del sindicato.

6° A petición del demandante Nector Venegas, el directorio del Sindicato de Profesionales y Técnicos intervino ante la gerencia de recursos humanos para que se cumpliera la jornada de trabajo en el instrumento colectivo, y consiguió que se respetara, contrariando los intereses del señor Basterrechea, que deseaba mantener la jornada antigua (de mayor duración).

7° Los dos demandantes se afiliaron al Sindicato de Profesionales y Técnicos.

8° Desde que los demandados gestionaron la visita del directorio del sindicato de profesionales y técnicos, el señor Basterrechea comenzó a asignarle trabajos desagradables, más peligrosos o imposibles de ejecutar al



señor Venegas, dejó de asignarles a ambos demandantes tareas que requirieran horas extra o se desarrollaran fuera de las dependencias de la planta El Trebal (lo hizo en menor medida que antes y también en comparación a sus colegas), comenzó también a ignorarlos y desautorizar su jerarquía frente a los demás trabajadores, rechazó una solicitud de día administrativo del señor Venegas basado en una excusa técnica que fue rápidamente solucionada por gestión del sindicato, y los maltrató por medio de improperios, groserías y amenazas.

9° El Comité de la demandada evaluó a los demandantes calificándolos como “inadecuados” y determinando como acción a seguir “gestionar de cerca”.

10° Los trabajadores fueron despedidos por la causal de “necesidades de la empresa”, pese a que no concurren hechos que la configuren. De hecho, fueron reemplazados en sus puestos de trabajo por dos personas contratadas al efecto.

OCTAVO: Que en primer lugar, cabe tener presente que el procedimiento de tutela laboral contemplado en el artículo 485 del Código del Trabajo, tiene por objeto el conocimiento de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, estableciendo de manera taxativa el legislador laboral las garantías constitucionales de la carta fundamental protegidas a través de dicho procedimiento y, en lo que a esta litis atañe de acuerdo a lo expuesto en el libelo se estiman como vulneradas las garantías protegidas en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República fundada en atentado en contra de la integridad síquica de los demandantes debido a los malos tratos de una jefatura.

Al respecto cabe tener presente que el artículo 493 del Código del



Trabajo no establece la liberación de la carga probatoria de la parte denunciante, sino que más bien de su tenor se establece claramente, y así lo ha señalado reiteradamente la Doctrina y la Jurisprudencia una rebaja de la carga probatoria, siempre y cuando “de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”; situación en la cual corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su propia proporcionalidad. De la norma recién citada, se desprende claramente que no existe una inversión de la carga probatoria, sino que se limita a señalar que no resulta suficiente alegar la vulneración de una de las garantías fundamentales protegidas por el legislador laboral, sino que debe acreditar la denunciante indicios suficientes de tal vulneración.

NOVENO: Que de los fundamentos sostenidos en el motivo precedente se desprende que la carga exigible a los actores era la acreditación de indicios de la vulneración alegada, que recaía principalmente en la garantía protegida a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, y teniendo presente los antecedentes probatorios aportados al proceso no es posible tener por acreditada la existencia de indicios suficientes que permiten presumir la vulneración de los derechos fundamentales antes indicados.

En efecto de las probanzas incorporadas al juicio, en la prueba testifical, un audio que contiene una conversación entre el demandante Vengas y el Sr. Basterrechea, como asimismo la prueba documental, analizadas en conjunto, no logran convencer al tribunal acerca de la existencia de algún indicio vulneratorio de garantías fundamentales. Pues bien, lo cierto es que a pesar que la parte actora menciona en su libelo diez



supuestos indicios de vulneración, no todos ellos pueden serlo o tienen esta característica pues la mayoría de ellos, y que fueron acreditados, son antecedentes de contexto que no es posible relacionarlos con el real motivo de la denuncia que se contiene en el indicio número 8º mencionado en la demanda.

En efecto, los demandante no lograron convencer al tribunal de la existencia de un hostigamiento y malos tratos por parte del administrador de contrato de obra, sr. Basterrechea, no existe prueba al respecto, la testigo de los demandante Claudia Muñoz relata un suceso por la solicitud de un día administrativo por parte de Venegas, el cual se devela a través del audio incorporado por los denunciantes, el que escuchado, no permite llegar a la conclusión de algún mal trato, insolencia, humillación, menosprecio de la jefatura a este actor. Por otro lado, los testigos de la demandada son contestes en indicar que los actores eran el problema por cuanto el sr. Fuentes en su calidad de supervisor era insolente con los trabajadores a su cargo y el sr. Venegas no cumplía con su trabajo, es decir, existe una suerte de reclamos recíprocos por parte de ambos extremos de la relación laboral, sin que los de la parte trabajadora hayan sido acreditados en estrados.

DECIMO: Que, entonces no existiendo pruebas contundentes de los indicios denunciados en relación a las vulneraciones contenidas en la demanda se rechazará la denuncia de tutela.

UNDECIMO: Que en cuanto subsidiaria por despido injustificado, correspondía a la demandada acreditar la justificación de desvinculación de la trabajadora, comprobando al tribunal que la misma, la del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, fue invocada por la empresa cumpliéndose los supuestos que la habilitan a su aplicación.



DUODECIMO: Que, conforme lo indicado en el motivo anterior, se debe tener presente que el cumplimiento a las formalidades legales que establece el artículo 162 del Código del Trabajo, no sólo se entiende cumplido con el envío de la carta de despido, sino que también el legislador dispuso otras exigencias en la expedición de dicha misiva.

Que la carta de aviso enviada por la demandada, en su contenido expresa que los fundamentos de la desvinculación se justificarían por reestructuración del área en ambos casos

DECIMO TERCERO: Que del examen de la referida comunicación y considerando las exigencias dispuestas en el artículo 162 ya citado, es posible colegir que en dicha misivas el empleador si bien se expresa la existencia de un proceso de reestructuración en el área que se desempeñaban los demandante (no se indica qué área), no cumplió con la formalidad indicada en dicha norma, al mencionar los hechos en que se funda su decisión de manera somera y genérica. En efecto, las cartas emitidas, si bien mencionan un hecho objetivo, que es la reestructuración, no se indica qué cargos se reestructurarían, en su caso si es o no es el cargo de los demandantes, de qué manera se llevaría a afecto esa reestructuración, y cuales serías las nuevas asignaciones o diversas tareas que se debían realizar, como asimismo de qué manera los actores se vieron involucrado en ese proceso, afectando su situación particular, y haciendo necesaria la desvinculación, lo cual intentó aclarar en su contestación de la demandada, complementando la misiva desvinculatoria, en términos que ello, es lo que la interpretación de la norma a través de la doctrina y jurisprudencia tratan de evitar.

DECIMO CUARTO: Que sobre este punto imperioso resulta recordar la importancia que ha tenido desde siempre la disposición legal



antes citada, artículo 162 del Código del Trabajo, y más aún con la Reforma Procesal Laboral, específicamente Ley 20.260 y en especial artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo. Efectivamente, el legislador a través de la Ley 20.260, conminó al empleador en los casos de despido, rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio hechos distintos de aquellos indicados en la carta y como justificativos del despido, ello conforme queda establecido en el artículo 454 N° 1, inciso segundo del Código del Trabajo; que esta determinación a todas luces tiene cierta lógica pues la judicialización acerca de la calificación del despido, se produce necesariamente como respuesta de la decisión del empleador, en específico respecto de los fundamentos que este tuvo en vista a fin de tomar aquella decisión, y a su vez determina que exista cierta coherencia entre los hechos que causan el despido y aquellos que deben ser objeto de prueba.

Es necesario reconocer que el incumplimiento de esta norma, produce indefensión para ambas partes, pues el trabajador habrá de pretender que se califique que la decisión de su empleador ha sido injustificada, toda vez que, ha sido separado de sus funciones sin que se le exprese de forma alguna las razones que se consideraron para proceder de esa manera; y por otra el empleador, también se verá impedido e imposibilitado de demostrar, validar y dar legitimidad a la determinación que significó la desvinculación del trabajador a sus servicios.

DECIMO QUINTO: Que, en este escenario si la comunicación del despido no cumple con los requisitos que el artículo 162 del Código del Trabajo, ha señalado, en cuanto no contiene los hechos en que se funda la causal invocada o los contiene pero enunciados de una manera somera e



imprecisa, si bien no invalida el despido, por expresa disposición de ese mismo artículo, sí produce efectos respecto a su calificación, toda vez que, no es posible separar la causal aplicada para el término del contrato de los hechos en que se funda, pues aquellas constituyen una tipificación de conductas que sólo pueden entenderse aplicadas si se refieren a hechos concretos. Constituyendo la comunicación de despido un acto jurídico unilateral de parte del empleador, que produce efectos de derecho, esto es, el término de una determinada relación laboral que ha vinculado a las partes, debe tenerse al despido como carente de justificación, puesto que esta se debe fundar en los ilícitos que se atribuyen al trabajador, que si no se expresan en la comunicación respectiva, no respaldan la causal invocada.

Que, a mayor abundamiento, el testigo de la demandada sr. Basterrechea, Jefe de contrato de obra de la empresa indicó al tribunal que el real motivo de desvinculación de los demandantes fue que habían sido mal calificados, lo cual escapa a los supuestos en los cuales el empleador puede fundar las necesidades de la empresa.

DÉCIMO SEXTO: Que, de acuerdo a lo anterior, se tendrá por improcedente el despido de los demandantes y se dará lugar a la demanda en cuanto a ordenar el pago del incremento del 30%, conforme lo establece la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo respecto de la indemnización por años de servicios.

DECIMO SEPTIMO: Que en cuanto a la devolución del aporte patronal por seguro de cesantía consta de la documental incorporada al juicio consiste en finiquitos que el mismo fue descontado.

Que esta magistrada es de la opinión, que para resolver la contienda jurídica debe considerarse lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, que indica que *“Si el contrato terminare por las causales previstas*



en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios... ” Y el inciso segundo indica que “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía... ”.

Que de ello se desprende que para que ella opere, es menester que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Luego, y como ocurre en la especie, si el término del contrato por necesidades de la empresa no se encuentra justificado, no se satisface la condición, por cuanto, se deja al descubierto que los fundamentos en que se sustentó la causal no existieron y por ello no debió ser aplicada. En conclusión, si prosperara la pretensión del demandado constituiría un incentivo a invocar una causal errada, toda vez que, significaría que un despido en razón de una causal impropia, produciría efectos.

Que de lo razonado debe concluirse que la no haber acreditado la veracidad de los hechos de la carta de despido en relación a la causal de necesidades de la empresa, priva la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, y en ese sentido el demandado no tiene derecho a descontar el monto que pretende, del finiquito del dependiente, razón por la cual se ordenará su devolución.

DECIMO OCTAVO: Que la prueba fue analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y la no mencionada en nada altera lo resuelto.

DECIMO NOVENO: Que cada parte pague sus costas.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1,2, 7 al 10, 45, 168, 425 a 432, 446, 452, 489 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que se **RECHAZA** la denuncia de tutela laboral.



II.- Que se **ACOGÉ** la demanda por despido improcedente en contra de la empresa **AGUAS ANDINAS S.A.** y en razón de ello se condena a la demandada, al pago de:

a) Nector Venegas Urrutia: • \$720.898 por concepto de 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicios. • \$264.745 por concepto de aporte empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía.

b) José Luis Fuentes: • \$2.351.355 por concepto de 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicios. • \$451.461 por concepto de aporte empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía.

III.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo más los intereses y reajustes establecidos en el artículo 63 de Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

RIT T-2051-2023

RUC 23- 4-0509428-2

Se deja constancia que la fecha de notificación del presente fallo es el día 28 de agosto de 2024.

Dictada por VALESKA ALEJANDRA OSSES TRINCADO, Juez Titular del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



EJEXPUGSXQ