

Santiago, cinco de febrero de dos mil veinticinco.

VISTOS.

PRIMERO. Comparece Oscar Pávez Borbarán, Cédula Nacional de Identidad número 15.337.820-7, abogado, en representación de don **ESTIC ACOSTA CARMONA**, Cédula de Identidad para extranjeros N°25.365.987-4, venezolano, ambos con domicilio en Avenida Eliodoro Yáñez 2979, oficina 207, comuna de Providencia, quien deduce una denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y demanda de cobro de prestaciones adeudadas en contra de la empresa **AGUAS NUEVAS S.A.**, RUT N°76.038.659-6, representada legalmente por don Salvador Villarino Krumm, Cédula Nacional de Identidad N°10.331.997-8, del que desconoce profesión u oficio, ambos domiciliados en Isidora Goyenechea 3600, comuna de Las Condes.

Señala que su representado comenzó a trabajar para la denunciada el 5 de octubre de 2020, como supervisor contable para el área de contabilidad, con una modalidad mixta de teletrabajo y de forma presencial en las dependencias de la empresa ubicadas en la comuna de Las Condes, excluido del cumplimiento de jornada, en los términos del artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo. Percibía una remuneración bruta mensual de \$2.455.373; y, se encontraba afiliado a AFP Plan Vital y Colmena, encontrándose sus cotizaciones pagadas íntegramente.

Explica que el 29 de mayo de 2023, su representado fue despedido, por la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía su contrato, por haber supuestamente hecho un uso irregular de sus licencias médicas, no respetando el reposo indicado en las mismas por encontrarse fuera del país durante su vigencia, lo que importaría una serie de incumplimientos contractuales que indican la misiva.

Asegura que los supuestos incumplimientos imputados no son tales, ya que en la cronología contenida en la carta la empresa omitió deliberadamente y en su beneficio una serie de hechos de la máxima importancia, siendo el verdadero motivo del despido, la denuncia de vulneración de derechos fundamentales que su mandante formuló ante la Dirección del Trabajo el 28 de marzo del 2023, y que se le comunicó a la empresa por correo electrónico el 24 de mayo de 2023, solo 5 días antes de su desvinculación, resultando ser un despido en represalia.

Sostiene que el despido no es solo injustificado, sino que una grave vulneración de la garantía de indemnidad y un claro acto de represalia en su contra.

Cuenta que su representado es venezolano, y se avecindó en Chile junto a su cónyuge hace algunos años, ambos con trabajo y tiene un hijo de nombre Gabriel, de 5 años, sin contar con familiares en Chile, ni contar con alguna red de apoyo.



Relata que, a principios del año 2023, por motivos urgentes y estrictamente personales, la cónyuge de su mandante se fue a España hasta agosto del 2023, quedándose este con su hijo.

Indica que luego de la pandemia su representado trabajó de forma híbrida, concurriendo a la oficina dos veces por semana, y los restantes días lo hacía desde su hogar, siendo contratado bajo dicha modalidad, conforme al anexo firmado mismo día que suscribió su contrato, trabajando desde su hogar la mayor parte de la pandemia y solo a fines de 2022 la empresa denunciada retomó paulatina y de manera parcial el trabajo presencial, regresando sus trabajadores a las oficinas de la compañía en una modalidad híbrida.

Advierte que las labores del actor como supervisor contable eran plenamente compatibles con el trabajo a distancia y que como se encontraba excluido del cumplimiento de jornada, en estricto rigor, le correspondía el derecho a elegir libremente desde donde prestar sus servicios y cuando asistir a la oficina.

Dice que por la ausencia de su mujer y con el propósito de cuidar a su hijo, a mediados de enero de 2023, solicitó a su jefatura directa, don José Droguett, trabajar 100% de manera remota- tal como ocurrió durante la crisis sanitaria- recibiendo como respuesta que su petición se analizaría, la que reiteró manera verbal los primeros días de febrero, a su jefe directo, sin obtener respuesta, por lo que 8 de febrero del 2023, envió un correo electrónico al Gerente del Área de Contabilidad don Víctor Echegaray, solicitándole formalmente que se le permitiera trabajar de forma remota a tiempo completo, el que fue respondido el día 13 de ese mismo mes y año, denegándosele e indicándole que se había autorizado una modalidad mixta en que los trabajadores debían asistir dos veces por semana a la oficina, y los restantes tres días lo hacían a distancia, olvidando que el actor estaba excluido del cumplimiento de jornada de acuerdo a su contrato, por lo que le resultaba “ilícito” (sic) que le exigiera determinados días de asistencia presencial en las dependencias de la empresa.

Menciona que su representado insistió con su solicitud mediante un correo electrónico enviado desde su casilla corporativa el 20 de febrero de 2023, en que exponía que se cumplían los requisitos establecidos en el artículo 206 BIS del Código del Trabajo: el país se encontraba bajo una alerta sanitaria; tenía a su cuidado un hijo en edad preescolar, de 5 años; sus labores eran plenamente compatibles con el teletrabajo. Alega que la solicitud no resultaba ser un mero capricho, ya que estaba amparada expresamente en una norma que obligaba a su empleador a otorgárselo, por cumplirse a su respecto todos los requisitos para ello, sin embargo, se lo denegó sin ningún tipo de justificación.

Explica que todo lo anterior comenzó a afectar seriamente la salud de su mandante, por la presión y angustia de no tener con quien dejar a su hijo pequeño, en los días en que debía concurrir presencialmente a la oficina, al punto de provocarle



imposibilidad de conciliar el sueño, desánimo, dolores estomacales y musculares, episodios nerviosos y otros, que lo obligaron a consultar a un médico, quien le extendió una licencia a contar del 17 de febrero de 2023 por tres semanas.

Refiere que, al 3 de marzo de 2023, aun su representado no tenía respuesta del correo en el que solicitaba trabajo a distancia, fecha en que tuvo acceso a su correo corporativo, pues a partir de ese momento su casilla fue cerrada por la empresa sin avisarle y sin ningún motivo que lo justificara, pues continuaba siendo trabajador de la compañía.

Cuenta que su mandante experimentó nuevos cuadros de desánimo, insomnio y dolores de cabeza y lumbares producto de la tensión e incertidumbre que le provocaba la situación, por lo que al ser controlado por su médico éste le extendió la licencia por espacio de 21 días, entre el 10 y el 31 de marzo del presente.

Arguye que, producto del flagrante incumplimiento de la ley y de sus obligaciones por parte del empleador lo que afectó fuertemente a su salud le impidió que se hiciera adecuadamente cargo del cuidado de su hijo y, encontrándose la madre del niño en España hasta agosto del 2023, velando por el interés superior de su hijo, viajó a España en marzo.

Asegura que el viaje no tuvo como propósito vacaciones ni el incumplimiento de su reposo, sino fue que la madre del niño pudiera cuidarlo por algunas semanas, y así poder continuar con su reposo, lo que hacía indispensable que viajara con el menor porque no podía enviarlo solo en un avión, tampoco podía regresar sin él pues en cualquier momento su esposa podía necesitar que lo fuera a buscar, lo que implicaría incurrir en gastos de traslado que no podía afrontar.

Señala que su representado el 25 de marzo del 2023, realizó una constancia en línea en el portal de la Dirección del Trabajo, respecto al bloqueo de los sus accesos a la plataforma de la empresa, entre ellos su correo electrónico institucional por su empleador, pese a mantener contrato de trabajo vigente. Luego el día 28 de marzo de 2023, a las 18:42:06 horas, el actor formuló una denuncia laboral contra su empleador a través del portal web de la Dirección del Trabajo en la que expuso que se le estaba negando sostenidamente la modalidad de teletrabajo a tiempo completo.

Detalla que el actor estuvo con licencia médica, de forma ininterrumpida entre el 17 de febrero y el 29 de mayo de 2023, fecha en que se puso término a su contrato de trabajo, no obstante, la empresa, sin ningún tipo de justificación, se negó a recibir la licencia que comenzó el 15 de mayo 2023, pese a estar aun trabajando para la denunciada, motivo por el cual debió tramitarla a través de la Inspección del Trabajo.

Adiciona que la carta de despido, señala que un funcionario de la empresa concurrió al domicilio del trabajador el 16 de mayo de 2023, a efectos de verificar si estaba cumpliendo con su reposo domiciliario y estando en el edificio un conserje le informó que el actor habría abandonado su departamento y que se encontraría desde



hace semanas en el extranjero, a su vez y en la misma fecha la Isapre le puso en conocimiento el rechazo de una de las licencias, por no estar cumpliendo adecuadamente su reposo domiciliario.

Precisa que luego de que la empresa se negara a recibir la licencia médica, el 24 de mayo de 2023, le envió un correo electrónico desde su casilla personal, al Gerente de Contabilidad don Víctor Echegaray, entre otros, cuyo asunto dice “Informa denuncia a la empresa por incumplimientos que se indican”, por el cual le comunicó a la empresa la denuncia efectuada el 28.3.2024 ante la Dirección del Trabajo, por una serie de incumplimientos que allí se detallaban, adjuntando el respectivo comprobante de denuncia, consistentes en no otorgamiento de la modalidad de teletrabajo a tiempo completo, la no recepción de su licencia del 15 de mayo de 2023, el cierre de su casilla de correo corporativo, impedir su acceso a la red y a Google Teams desde marzo de 2023, no acceder a su solicitud de incluir en su contrato la cláusula de la AFP que le permitiría cotizar en su país de origen, y el no pago de sus licencias en la forma establecida en su contrato de trabajo, correo del que no tuvo respuesta.

Puntualiza que la carta de despido le imputó diversos incumplimientos, como no encontrarse disponible para realizar sus labores (lo que resulta ilógico si el actor se encontraba afectado en su salud y, por ende, acogido a licencia médica a la fecha de su exoneración), y, no haber respetado su lugar de reposo, por no encontrarse en su departamento cuando la empresa concurrió a fiscalizarlo.

Hace presente que su representado, luego de recibir su alta médica, regresó al país en el mes de junio del 2023, en tanto que su hijo lo haría en el mes de agosto junto a su madre.

Que según su análisis su representado fue despedido injustificadamente, a tan solo 5 días después de haber comunicado formalmente a la empresa que la había denunciado ante la Dirección del Trabajo.

En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales denunciada, arguye que de los hechos reatados resulta evidente que el despido constituyó una clara represalia en contra de su representado, en los términos del artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, vulnerando la garantía de indemnidad.

Reitera que el 28.3.2023 el actor formuló una denuncia laboral contra su ex empleador ante la Dirección del Trabajo, por el no otorgamiento de la modalidad de teletrabajo, la que le fue puesta en conocimiento a la empresa a través de un correo electrónico enviado al Gerente del área contable el 24 de mayo de 2023, adjuntando el comprobante de la denuncia efectuada y señalando las materias reclamadas. Luego, sin recibir respuesta de ese correo, el actor fue despedido el 29 de mayo de 2023, es decir, tan solo 5 días después de que la empresa fuera informada de la denuncia en su contra.

Argumenta que ello evidencia la naturaleza represiva del despido, que, si se suprime mentalmente el “Hecho 1”, esto es la comunicación del actor a la empresa de



haberla denunciado ante la Inspección del Trabajo, con toda seguridad no se habría materializado el “Hecho 2”, la desvinculación, configurando el anuncio de la denuncia ante el órgano fiscalizador la causa directa e inmediata de la desvinculación, acorde con la cronología que la propia denunciada determinó en la carta de despido, al señalar que: el 16 de mayo de 2023 la empresa tomó conocimiento de que el actor había abandonado su departamento en Chile encontrándose en el extranjero desde hace semanas, motivo por el cual no estaría cumpliendo el reposo ordenado en sus licencias médicas. Ese mismo día, la Isapre del actor le habría informado a la empresa el rechazo de una de sus licencias médicas por no estar cumpliendo su reposo, a raíz de la denuncia realizada por el propio empleador.

Sustenta su pretensión en que, si se enteró el 16 de mayo pasado de que su representado no estaba cumpliendo con su reposo, y que ni siquiera estaba en Chile, pudo despedirlo ese mismo día, o los días inmediatamente posteriores, pero no lo hizo, solo lo despidió dos semanas después, el 29 de mayo de 2023.

Y llama su atención que en la misiva la denunciada haya omitido deliberadamente mencionar que el 24 de mayo de 2023, se enteró por un correo electrónico del propio actor, que lo había denunciado ante la Dirección del Trabajo.

Discurre en que la denunciada no tenía intención de despedirlo por el supuesto incumplimiento de su licencia médica, que conoció el 16 de mayo pasado, ya que no lo separó de sus funciones ese mismo día, o los inmediatamente posteriores, sino que cambió de parecer, y lo desvinculó, solo una vez que supo de la denuncia ante la Dirección del Trabajo, por lo que a su entender su no hubiese ocurrido el hecho del 24 de mayo, su representado no habría despedido, porque su actitud los días anteriores no permitieron suponerlo. Y ningún otro hecho ocurrió entre las partes en ese lapso que pudiera justificar su despido, siendo la causa directa y exclusiva de su desvinculación.

Por todo lo anterior, concluye que se concurren todos los supuestos del artículo 485 del Código del Trabajo para establecer que el despido constituyó un acto de represalia, pues el actor fue exonerado de forma abrupta y sorpresiva tan solo cinco días después de informar por escrito a la empresa que la había denunciado ante la Dirección del Trabajo, siendo ese el verdadero y único motivo de su desvinculación, siendo indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, por lo que le toca a la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, en los términos del artículo 493 del Código del Trabajo.

Hace presente que la última remuneración mensual de su representado fue de \$2.455.373, conforme a lo dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo.

Pide, en definitiva, que se declare:

- Que su representado fue despedido el 29 de mayo de 2023, por la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo; y, que, su despido



constituyó un acto de represalia, en los términos del artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, vulnerando de tal forma su garantía de indemnidad.

Y se le condene al pago de:

-Indemnización sustitutiva del aviso previo, la que corresponde en conformidad a lo dispuesto por el artículo 489 del Código del Trabajo en su inciso tercero, en relación con el artículo 162 del mismo cuerpo legal, por la suma de \$2.455.373, o la que el Tribunal estime; indemnización por años de servicio, por la suma de \$7.366.119, o la que el Tribunal estime; recargo del 80% de la indemnización por años de servicio, por la suma de \$5.892.895, o la que el Tribunal estime; indemnización por tutela laboral, correspondiente a 11 remuneraciones, por la suma de \$27.009.103, o la que el Tribunal estime; feriado legal adeudado (42 días), por la suma de \$3.437.522, o la que el Tribunal estime; feriado proporcional adeudado (13,12 días), por la suma de \$1.073.816, o la que el Tribunal estime; reajustes e intereses y costas de la causa.

En Subsidio, dedujo demanda por despido injustificado, indebido y/o improcedente en contra de la demandada, exponiendo que:

El actor no incumplió su reposo según lo explicado en lo principal de su acción y que se da por reproducido en lo que a ello refiere.

Tampoco, indica es efectivo que su representado no quisiera desarrollar sus labores, puesto que estaba impedido de hacerlo por encontrarse con licencia médica ininterrumpida entre el 17 de febrero de 2022 y el día de su despido.

Sostiene que la demandada pretendió beneficiarse de su propio dolo, es decir, sacar provecho de situaciones que generó ilícitamente, en varias ocasiones, esto es, incumplir flagrantemente la norma del artículo 206 BIS del Código del Trabajo, lo que ocasionó que su mandante enfermera y debiera acogerse a licencia médica, pues la demandada sabía perfectamente que el actor se encontraba solo en Chile, sin tener más familiares ni red y que tenía a su cuidado su hijo en edad preescolar, quien debió viajar para reunir al niño con su madre para que ella lo cuidara, y así poder guardar el reposo que le prescribió su médico, siendo la propia demandada lo que lo denunció ante la Isapre por no observar reposo, lo que no es efectivo, encontrándose plenamente justificado que el actor cumpliera su descanso médico en el extranjero por su compleja situación familiar.

Así las cosas, dice que fue la denuncia infundada la que provocó el rechazo una de las licencias del actor, y nuevamente la demandada pretende valerse de tal circunstancia para justificar el despido del actor.

Razona que de no haber existido denuncia su representado no habría sido sancionado por la Isapre con el rechazo de una de sus licencias. Es más, en dos oportunidades fue evaluado por distintos médicos de la Isapre por Zoom, lo que comúnmente se conoce como peritaje de licencias médicas, y en ambas ocasiones sus licencias fueron validadas, lo que demuestra que el rechazo de una de ellas fue únicamente por la denuncia infundada que realizó en su contra la demandada.



Arguye que en la especie operó el perdón de la causal, puesto que cuando la empresa tomó conocimiento de un hecho que ameritó la desvinculación no adoptó de inmediato la medida, dejando vigente el contrato por durante dos semanas.

Reiterando que cuando el actor informó a la empresa haberla denunciado ante la Dirección del Trabajo el 24 de mayo de 2023, fue despedido 5 días después, siendo esa comunicación el verdadero motivo del despido, y no el supuesto incumplimiento de las licencias, pues dicho “incumplimiento” la empresa la conocía desde al menos una semana antes de enterarse de la denuncia en su contra por parte del trabajador, conforme la cadena de hechos consignados en la carta de despido.

Alega la excepción de contrato no cumplido, en virtud del cual resulta imposible que la demandada le impute un incumplimiento del contrato a su representado, si a su vez se encontraba en mora de cumplir sus propias obligaciones, entre ellas, la de otorgar el teletrabajo a tiempo completo al actor, conforme lo dispone el artículo 206 BIS del Código del Trabajo.

Que por todo lo anterior, esgrime que el despido es injustificado, indebido o improcedente, dándose por parte de la demandada una aplicación indebida del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, la que debe ser sancionada en virtud de lo dispuesto por el artículo 168 letra c) del mismo cuerpo legal con un recargo del 80% de la indemnización por años de servicios, a más de las otras indemnizaciones y prestaciones contempladas por el legislador.

Y pide en definitiva que se declare que:

-Que su representado fue despedido el 29 de mayo de 2023, por la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo; la demandada dio una aplicación indebida a la causal invocada para el despido del actor, por lo que su despido resulta indebido;

Y, que se condene a la demandada al pago de:

1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo, según dispone el artículo 168 en relación con el artículo 162 del Código del Trabajo, por la suma de \$2.455.373, o la que el Tribunal determine; 2.- Indemnización por años de servicio, por dos años y una fracción superior a seis meses de servicios prestados continuamente a la denunciada, por la suma de \$7.366.119, o la que el Tribunal determine. 3.- Recargo del 80% de la indemnización por años de servicio, según dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, por la suma de \$5.892.895, o la que el Tribunal determine.

SEGUNDO. Que la demandada legalmente emplazada contestó la denuncia oponiendo la excepción de compensación, solicitando sea acogida y pidiendo el rechazo de la denuncia y la demanda de cobro interpuesta conjuntamente, exponiendo que:

Niega que en el despido del denunciante se hayan vulnerado sus derechos fundamentales, y en especial, su derecho de indemnidad; que exista indicio alguno de la supuesta vulneración de derechos fundamentales antes señalada; que el despido sea



indebido, injustificado o improcedente; que los hechos señalados en la carta de despido no sean ciertos o verídicos, o bien, que estos no configuren la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo; que haya operado la figura del perdón de la causal; que, en términos generales, sea efectiva la versión de los hechos expuesta por el actor en el libelo pretensor; que se le haya negado arbitraria o injustificadamente al trabajador la concesión de teletrabajo a tiempo completo; que cualquiera de las licencias médicas otorgadas al actor haya tenido origen, en la negativa de trabajo a distancia; que el despido se relacione de manera alguna con las constancias y denuncias efectuadas por el señor Acosta ante la Inspección del Trabajo; que tales reclamos hayan implicado fiscalización o multa alguna para su parte; y, que su representada deba pagar cualquiera de los montos demandados.

Reconoce en cambio, la fecha de ingresó a prestar servicios y la labor indicada, el monto de la remuneración y, la fecha y causal del despido.

Reproduce el contenido de la carta despido de la manera que sigue:

“La empresa ha tomado conocimiento que usted ha hecho un uso irregular de una serie de licencias médicas por enfermedad de origen común, incumpliendo el reposo indicado en dichas licencias y que además se encuentra fuera del país, específicamente en España, sin tener ninguna intención de cumplir con el reposo indicado en dichas licencias ni con prestar servicios según su contrato de trabajo.

En efecto, con fecha 16 de enero de 2023, usted solicitó de manera verbal a su jefatura, el señor José Droguett Pino quien ocupa el cargo de Jefe Corporativo de Contabilidad, la posibilidad de trabajar de manera remota desde España, dado que su esposa estaba trabajando en dicho país.

Asimismo, con fecha 8 de febrero de 2023, usted envió un correo electrónico a don Víctor Echegaray Ponce, Gerente Corporativo de Contabilidad, solicitando nuevamente efectuar sus funciones en modalidad de teletrabajo, sustentado en que “[...] mi esposa se encuentra en el exterior, haciéndome cargo yo del 100% del cuidado de Gabriel (mi hijo). Le había planteado la situación a José antes de sus vacaciones la posibilidad de realizar teletrabajo al 100% pero no hubo una respuesta concreta”.

Posteriormente, con fecha 16 de febrero de 2023, usted presentó una licencia médica de origen común por 21 días, la N°3-082624944-7, con inicio de reposo el 17 de febrero del mismo año y con reposo laboral total en su domicilio ubicado en la comuna de Las Condes.

Luego, con fecha 20 de febrero de 2023, usted envió un nuevo correo electrónico, expresando que tendría derecho a optar a teletrabajo, sustentado en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, sin aportar antecedentes de ningún tipo que dieran cuenta de tener al cuidado a un menor de edad.

Con fecha 10 de marzo de 2023, presentó una nueva licencia N° 3-83502375 con inicio a contar del 10 de marzo de 2023 hasta el 30 de marzo de 2023, luego el 30 de marzo del mismo año, se extendió una nueva licencia, la N° 4-14227694-1, con inicio de reposo 31 de marzo de 2023 por 15 días, todas con reposo laboral total en su mismo domicilio.

Ahora bien, los días 17 y 21 de marzo de 2023 la empresa recibió notificaciones formuladas por el sistema de alertas de Microsoft, utilizado conforme las políticas de ciberseguridad de la empresa, que daban cuenta de conexiones del computador de la empresa asignado a usted, desde la ciudad de Alcobendas en Madrid, España, además de indicar que se bloquearía el acceso por motivos de seguridad. Por lo anterior, con fecha 27 de marzo de 2023 y conforme lo dispuesto en el artículo 51 del Decreto Supremo N° 3 del 28 de mayo de 1984 del Ministerio de Salud, dio cuenta a la Isapre Colmena, a través de su canal de denuncias, sobre un eventual incumplimiento del reposo laboral total.

Conforme lo anterior, y de acuerdo las facultades establecidas en el Decreto Supremo N° 3 del 28 de mayo de 1984 del Ministerio de Salud, es que, con fecha 16 de mayo de 2023, a las 11:20 horas de la mañana, don Andrés Jiménez Vega, Encargado de Remuneraciones de Aguas Nuevas S.A., concurrió a su domicilio ubicado en Los Trigales N° 7435, departamento 607 B, Las Condes, lugar dispuesto para el reposo total laboral dispuesto en las



licencias médicas referidas, con el fin de verificar el cumplimiento de las mismas. En el edificio donde se ubica su domicilio, don Ricardo Hughx, consejero del mismo, le informó al señor Jiménez que usted, hace más de dos meses que no se encuentra en Santiago de Chile, que lo han venido a buscar de varias partes, que usted “está fuera del país” y que habría dejado su departamento.

El mismo día 16 de mayo de 2023, la Contraloría Médica de Isapre Colmena, comunicó a nuestra empresa mediante correo electrónico, que “[...] esta contraloría ha rechazado la licencia N°3-83502375 con la causal LICENCIA ORIGINALMENTE AUTORIZADA, REVOCA RESOLUCION ANTERIOR POR INCUMPLIMIENTO DE REPOSO INDICADO EN LICENCIA MEDICA 3-83502375 SEGÚN ART. 55 LETRA A DS 3/84 MINSAL”

Así, es posible verificar que, usted ha hecho un uso irregular de licencias médicas por enfermedad de origen común, incumpliendo el reposo indicado en dichas licencias y que además usted se encuentra fuera del país, específicamente en España, sin tener ninguna intención de cumplir con dichas licencias o con prestar servicios, según su contrato de trabajo.”

Niega las imputaciones efectuadas por la contraria dado que las motivaciones de dicho término de contrato no guardan relación con la expuesto, sino que se fundan en actuaciones reprochables realizadas por el demandante, en los términos descritos en la carta de despido y con la causal de despido invocada.

Explica que efectivamente el actor pidió prestar sus servicios de forma telemática, la primera el día 16 de enero de 2023, de manera verbal, ante su jefe directo señor José Droguett; la segunda el día 8 de febrero de 2023, por medio de correo electrónico dirigido al Gerente Corporativo de Contabilidad de la empresa, señor Víctor Echegaray; y una última, el día 20 de febrero de 2023, también por correo electrónico, oportunidad en la cual argumentó que su solicitud se ajustaba a lo dispuesto en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, las que fueron rechazadas, toda vez que no acompañó ningún antecedente a través del cual acreditar tener el cuidado personal de algún menor de edad en etapa preescolar, y porque las funciones desempeñadas por el demandante no son susceptibles de un régimen íntegro de teletrabajo, al menos por el período enero a abril de cada año.

Y ello, continúa diciendo que, debido a que durante los meses de enero a marzo de cada año el Departamento de Contabilidad está en proceso de confección de los estados financieros IFRS anuales de la empresa y sus filiales, y el departamento participa y colabora en la auditoría anual que realizan auditores externos. Por política interna los reportes anuales son aprobados por el directorio en el mes de febrero y se reporta a la Comisión para el Mercado Financiero (la segunda o tercera quincena de marzo; y, en el mismo mes de marzo comienza la preparación de las memorias anuales para dar cumplimiento a las obligaciones de información a la CMF y, en general, a los accionistas y público en general, teniendo los trabajadores del Departamento de Contabilidad un rol activo.

Advirtiendo que el Departamento de Contabilidad sufre un incremento importante en su carga de trabajo por las actividades señaladas, lo que, entre otras cosas, se importa un aumento considerable de reuniones presenciales, tanto con miembros del equipo



como con terceros que participan o son contraparte en tales actividades, circunstancia esta última que obliga una mayor presencialidad.

Así las cosas, arguye que no existía ninguna disposición, de origen legal o contractual, que lo obligara a otorgar al actor la modalidad de teletrabajo, siendo su negativa legítima y razonable.

Dice que el demandante comenzó a presentar licencias médicas consecutivas, la primera el 17 de febrero de 2023, reposos que eran de origen común, y no como lo sugeriría la contraria; y, estando vigentes las licencias actor viaja a España a reencontrarse con su pareja y omitiendo en su libelo pretensor que el reposo debía realizarse en su domicilio particular, ubicado en la comuna de Las Condes, viaje que fue oculto no solo ante la respectiva entidad de salud (Isapre Colmena), sino que también ante su mandante.

Cuenta que el 17 y 21 de marzo de 2023, la empresa recibió notificaciones entregadas por el sistema de alertas de Microsoft, que daban cuenta de que se había iniciado sesión en el computador de la empresa asignado al demandante, desde la ciudad de Alcobendas, localidad ubicada en Madrid, España, y que seguridad, se bloqueó la respectiva cuenta de correo electrónico, y en tal sentido, aquel nunca contestó a los llamados de la empresa al respecto ni entregó explicaciones.

Todo ello, develó que tanto las solicitudes de teletrabajo como de las licencias médicas comunes presentadas por el actor, que no era otro que viajar a España, y desde allí, ejecutar sus labores, pero ante la negativa, optó por viajar mientras supuestamente gozaba de reposo por licencias médicas.

Agrega que el 27 de marzo de 2023, denunció dicha situación a la Isapre Colmena, en el sentido de que el trabajador acogido a reposo médico se encontraba mal utilizando dicha licencia, pues no se encontraba en su domicilio, sino que en la ciudad española antes mencionada; que respecto de la constancia y denuncia del 25 y 28 de marzo de 2023, respectivamente, ante la Inspección del Trabajo, por no habersele dado teletrabajo al 100%, no fueron conocidas para su representada, no dio lugar a alguna fiscalización ni menos sanción de tipo administrativo.

Dice que el empleador está autorizado a visitar al domicilio al trabajador enfermo y verificar, de esta forma, que el reposo se cumpla en su totalidad, en los términos del artículo 51 inciso 2° del Decreto Supremo N°3 del año 1984, del Ministerio de Salud, por lo que el 16 de mayo de 2023, a las 11:20 horas, don Andrés Jiménez Vega, encargado de remuneraciones de Aguas Nuevas S.A., concurrió a al domicilio del actor, ubicado en Los Trigales N°7435, Departamento 607 B, comuna de Las Condes, lugar fijado para el reposo, en donde fue atendido por don Ricardo Hughx, conserje del edificio, quién informó que el actor hacía más de dos meses que no se encontraba en Santiago de Chile, que lo habían venido a buscar de varias partes y que estaba fuera del país y que habría dejado su departamento. Ello fue comunicado a la Isapre Colmena,



que resolvió, rechazar, entre otras, licencia médica N°3-83502375, por incumplimiento de reposo, lo que se les informó con fecha 16 de mayo de 2023.

Asevera que producto a los flagrantes incumplimientos del actor, tanto en relación al uso irregular de licencias médicas por enfermedad de origen común, su representada desde antes del 16 de mayo de 2023 comenzó a evaluar con sus asesores jurídicos la procedencia del despido del actor por causal de incumplimiento y los hechos que lo sustentaran; y, que haya enviado el actor un correo electrónico informando sobre el reclamo presentado ante la Inspección del Trabajo y comunicado el 24 de mayo de 2023, resultó irrelevante para la decisión del despido, dado que con anterioridad se tenía claro que el contrato debía ser terminado.

Insiste en que el actor haya enviado un correo electrónico no marcó ninguna diferencia, dado que los hechos de la carta se comprenden y son suficientes por sí y tienen que ver con circunstancias ocurridas antes del envío del correo, siendo éste meramente instrumental, y su objetivo por parte de la contraria es un intento -claramente inútil- de fundar esta denuncia de vulneración de derechos fundamentales por una supuesta represalia o afectación a la garantía de indemnidad, que nunca se ha verificado en la realidad.

Más aun, dice que el aviso del 24.5.2023, no tenía otro propósito que preparar una futura demanda judicial, alegando una supuesta vulneración a la garantía de indemnidad, puesto que el rechazo de la licencia médica por no cumplir su reposo dado que se encontraba fuera del país sería el hecho invocado para sustentar el despido.

Reafirma que ninguna de las imputaciones es efectiva o tiene la connotación o contexto que alega la contraria, motivo por el cual la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido debe ser derechamente rechazada.

Hace presente que para que se sustente el fundamento de la represalia el acto constitutivo, es que se ejecute inmediatamente después de que se realice la labor fiscalizadora por parte de la Inspección del Trabajo, cuestión esta última que no ocurrió; y, que la empresa tomó conocimiento que ésta se originó por una denuncia realizada por el trabajador involucrado, situación que tampoco ocurrió, ya que, la casilla de correo electrónico del actor se encontraba bloqueada, por lo que mal pudo haber recibido el mail que el actor invoca.

Abunda en que los hechos no fueron controvertidos por la contraria, y en ningún caso por la denuncia efectuada por el actor ante la Inspección del Trabajo, ya que no tuvo conocimiento de aquella, por lo que debe descartarse que en este caso se haya vulnerado la garantía de indemnidad que se alega.

En síntesis, dice que al no cumplirse los supuestos para que exista la vulneración denunciada, puesto que el despido en caso alguno se relacionó con el reclamo que se presentó por el actor ante la Inspección del Trabajo, dado que, la decisión de su término



sino en los hechos desarrollados y que se han detallados en la carta de despido, en cuanto al uso irregular de licencias médicas por enfermedad de origen común, infringiéndose el reposo indicado en dichas licencias, al estar en España.

En lo referente al feriado, dice que los días que deben ser compensados al actor solo ascienden 34 días corridos de feriado legal y proporcional por la suma de \$2.432.250, para lo cual solo se debe considerar en la base de cálculo la suma del sueldo base mensual y seguro complementario por la suma \$2.138.162, cuyo valor diario es de \$71.272.

Opone la excepción de compensación en razón que las licencias médicas otorgadas durante el mes de marzo de 2023 dadas al actor fueron rechazadas por la Isapre Colmena, por la que quedó adeudando a su representada las remuneraciones pagadas dicho periodo, por la suma de \$1.824.424, por lo que pide que sea descontada y/o compensada de la suma reconocida por esta por concepto de feriado, o la que el Tribunal estime, más los intereses y reajustes correspondientes

Pide en definitiva que, que se acoja la excepción de compensación y el rechazo de la denuncia y demanda en todas sus partes, declarando que no incurrió en ningún acto o conducta, con ocasión del despido del actor, que implique una vulneración de la garantía de indemnidad establecida en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, por lo que nada se le adeuda por los conceptos reclamados, salvo aquella suma reconocida por concepto de días de feriado legal y proporcional, que debe ser compensada con aquella deuda que actor tiene con la empresa y que asciende a la suma de \$1.824.424, o lo que el Tribunal determine, más los intereses y reajustes que correspondan, con expresa y ejemplar condena en costas.

En el Primer otrosí de su presentación, contestó la demanda subsidiaria oponiendo la excepción de compensación, solicitando que sea acogida y el rechazo de lo demandado en todas sus partes, según expone:

Se tienen por reproducidos en este acápite los expresado en su defensa principal respecto a los hechos, argumentaciones y negativas.

En lo particular, infiere que el demandante ya no estaba en Chile al menos desde el día 17 de marzo de 2023, que es la fecha de la primera alerta informática que daba cuenta de un acceso al computador asignado al ex trabajador desde el extranjero, específicamente desde la localidad de Alcobendas, Comunidad de Madrid, España, lo que configuraría la causal de incumplimiento grave de obligaciones, puesto que infringió distintas disposiciones contractuales (incluidas las de orden ético-jurídico) y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, según se detalla:

Cláusulas cuarta, novena y décimo segunda del contrato de trabajo, cuyo contenido indique que:

CUARTO: En razón de la naturaleza del cargo, del giro comercial y del objeto social de la EMPRESA, que El Trabajador declara conocer y entender, éste deberá desempeñar 20 sus funciones en el establecimiento ubicado en



Isidora Goyenechea # 3600. No obstante lo anterior, El Trabajador manifiesta desde ya su consentimiento para viajar fuera de la comuna de Las Condes a cualquier punto del país cuando sea necesario atender eventuales necesidades de su empleador en esos lugares y/o cuando el empleador deba concurrir a esos lugares a prestar cualquier servicio propio de su giro, o fuera de Chile, cuando se lo requiera la EMPRESA, sea a seminarios o viajes de trabajo.

NOVENO: Asimismo, El Trabajador se compromete y obliga a desempeñar sus labores con el debido cuidado, diligencia y prudencia, evitando comprometer el desarrollo, la viabilidad, la seguridad y el prestigio de la empresa.

Especial compromiso y responsabilidad asume El Trabajador, en relación al manejo, conservación y custodia de documentos y de valores, de cualquier naturaleza y/o monto que sean, y que le corresponda conocer, tramitar o tener en su poder o custodia, o a los que tenga acceso por cualquier motivo, con ocasión de desempeñarse para su empleador y/o en virtud de esa misma relación laboral.

DÉCIMO SEGUNDO: Además de las obligaciones especificadas en la cláusula primera de este contrato y en las restantes que fuesen pertinentes, El Trabajador tendrá las siguientes obligaciones y/o prohibiciones, cuyas infracciones serán causales de terminación del presente contrato, sin perjuicio de otras responsabilidades que procedieren:

c) El Trabajador deberá desarrollar sus labores con estricta sujeción a los principios de ética comercial y profesional, manteniendo una integridad moral irreprochable; por lo que se obliga a mantener una conducta personal, dentro y fuera de la empresa, que esté inspirada en la rectitud de obrar, honestidad y cumplimiento fiel y oportuno de todos sus compromisos, de tal forma que no se vean afectadas sus labores por eventuales incumplimientos o situaciones que afecten su solvencia, estabilidad personal y puedan llegar a comprometer su desempeño, el prestigio de su empleador, del lugar donde labora o su ascendencia y buena imagen sobre los demás trabajadores de la empresa. i) Todas aquellas señaladas expresamente en el Reglamento Interno y en todo otros documento, carta o anexo que establezca y/o regule alguna prohibición.

En tanto que el reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, se transgrede el artículo 78, el que determina, entre otras, las siguientes obligaciones a los trabajadores.

4. Dar aviso a la empresa dentro de 24 horas en caso de enfermedad u otra causa que impida concurrir a su trabajo, sin perjuicio de la presentación efectiva del documento o licencia médica que justifique la inasistencia.

31. Informar todo cambio que afecte sus antecedentes personales, contractuales y previsionales que se encuentren registrados en la Empresa.

Y vulneró en el artículo 79 del citado reglamento, en cuanto a:

18. Cometer actos tendientes a burlar o violentar la ley, reglamentos o disposiciones legales, de modo que ocasionen desprestigio a la Empresa o a sus compañeros.

19. No cumplir o atentar contra las normas de orden, higiene y seguridad del presente texto.

Del análisis del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, concluye que el actuar del actor fue contrario a la rectitud, buen obrar y diligencia, estándares mínimos de conductas que podían y debían esperarse en un trabajador que ocupaba un cargo delicado en la empresa, como lo es el de supervisor contable.

Arguye que las conductas reprochadas revisten la gravedad suficiente como para poner término al contrato de trabajo, dado que se trata de situaciones irregulares e inaceptables por constituir flagrantes fraudes a la ley, al sistema de subsidios por incapacidad y la fe depositada por su representada en el correcto actuar del actor y la veracidad de las licencias médicas presentadas por él, perdiéndose irrecuperablemente la confianza que debía tenerse respecto a este funcionario sobre su rectitud, buen obrar y diligencia, considerando además lo delicado de las funciones que se ejecutaban, en su calidad de supervisor contable, cargo de por sí delicado dentro de toda compañía.



Finalizando en que el mal uso de las licencias médicas por parte de un trabajador constituye un incumplimiento de su parte, sin que obste para ello el hecho de que el perjuicio patrimonial lo sufre la respectiva entidad aseguradora de salud, y no el empleador en cuestión; y, que hechos descritos en la carta de despido no eran inocuos ni irrelevantes para su mandante, puesto que el engaño resultaba inaceptable y constituía un quiebre irremediable respecto a la confianza depositada en el actor, justificándose de tal manera el término del contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

En cuanto al feriado legal, se tendrá por reproducido lo expuesto en su defensa principal y, en definitiva, reconocido solo 34 días corridos de feriado legal y proporcional por la suma de \$2.432.250.

Opone nuevamente la excepción de compensación, establecida en el artículo 1655 y siguientes del Código Civil, respecto de las licencias médicas otorgadas durante el mes de marzo de 2023 que fueron rechazadas por la Isapre Colmena, por la suma de \$1.824.424, o la suma que estime pertinente, debido a que éstas jamás fueron reembolsadas a su representada al término del contrato de trabajo.

Pide en definitiva que, se acoja la excepción y se rechace la demanda en todas sus partes, declarándose como justificado el despido del demandante, por lo que nada se le adeuda por los conceptos reclamados, salvo aquella suma reconocida por esta parte por concepto de compensación de días de feriado legal y proporcional, que debe ser compensada con aquella deuda que el ex trabajador tiene con la empresa y que asciende a la suma de \$1.824.424, o lo que el Tribunal, más los intereses y reajustes que correspondan, con expresa y ejemplar condena en costas.

En el segundo otrosí, y, en el caso de no acogerse la excepción de compensación dedujo demanda reconvenicional en contra del actor por adeudarle la suma de \$1.824.424, más los intereses, reajustes costas de la causa, en los términos explicados en la defensa que antecede y que pide que se tengan por reproducidos en lo que a ello concierne.

TERCERO. Que, conferido el traslado en lo tocante a la demanda reconvenicional, expone que:

Contestando derechamente la demanda reconvenicional la parte niega adeudar alguna suma correspondiente al mes de marzo del 2023, pide su rechazo porque a su parte no le consta que la licencia médica habría sido rechazada por la Isapre- lo que no le consta- y, en primer término la licencia habría sido aprobado a su representado, quien fue sometido a peritajes médicos de la Isapre que la aprobaron, hay médicos de la propia Isapre que determinaron que la licencia estaba bien emitida y que su representado no estaba en condiciones de trabajar y posteriormente si rechaza fue producto de la denuncia hecha por la empresa de su representado estaba fuera del país y como ya se explicó en la demanda que el viaje no fue por motivos vacacionales sino que



tenía que reunir a su hijo, menor de 5 años, con su madre que estaba radicada en España, por ende que el rechazo de licencia, no obsta que sea procedente el pago y, en esa parte pide que se aplique el mismo criterio aplicado que ha asentado la Exc. Corte Suprema, cuando a raíz de una justificación de una licencia médica para que un trabajador se ausente de sus labores si un profesional de la salud certifica que un trabajador no está habilitado por trabajar el hecho que posteriormente sea rechazada por la Isapre, no obsta, que tenga la facultad o aptitud de justificar una inasistencia, puesto que el rechazo muchas veces puede ser por motivos técnicos posteriores.

Hace presente, además, que su representado no suscribió ningún documento en que se hiciera esta distinción, es decir, que en el caso de rechazo de licencia ese dinero debiera ser reembolsado, por lo que pide el rechazo de la acción reconvencional y, pide que se tengan por reproducidos los argumentos para el rechazo de la excepción de compensación opuesta. Pidiendo en ambos casos, con costas.

CUARTO. En la audiencia preparatoria celebrada, fueron llamadas las partes a conciliación, la que no se produjo, fijándose como hechos pacíficos, los siguientes:

1. La existencia de la relación laboral iniciada con fecha 5 de octubre de 2020.
2. El hecho del despido el 29 de mayo de 2023, por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.
3. La remuneración del demandante de \$2.455.373, para efectos de cálculo de indemnizaciones por término de la relación laboral.
4. Que el cargo del demandante era de supervisor contable.

Y como controvertidos, los siguientes:

1. Efectividad de los hechos que se alegan como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales que se reclama.
2. Hechos contenidos en la carta de despido y su efectividad.
3. Remuneración del demandante para efectos de cálculo de feriado.
4. Períodos y montos de feriado que se le adeudan al demandante.
5. Efectividad de adeudarse por parte del demandante sumas de dinero a la demandada. En la afirmativa, montos y términos pactados.

QUINTO. La parte denunciante ofreció e incorporó los medios de prueba consistentes en:

Documental:

1. Contrato de trabajo del actor de fecha 5 de octubre de 2020.
2. Correo electrónico enviado por el actor a Víctor Echegaray de fecha 8 de febrero de 2023, con el asunto “Consulta Teletrabajo”.
3. Correo electrónico de respuesta de Víctor Echegaray al actor de fecha 13 de febrero de 2023, con el asunto “RE: Consulta Teletrabajo”.
4. Correo electrónico enviado por el actor a Víctor Echegaray y a José Droguett de fecha 20 de febrero de 2023, con el asunto “Solicitud Teletrabajo”.



5. Correo electrónico enviado por la Dirección del Trabajo al actor, con el asunto “Ingreso de solicitud de denuncia laboral” de fecha 28 de marzo de 2023.

6. Solicitud de denuncia laboral, formulada por el actor contra la denunciada con fecha 28 de marzo de 2023, a través del portal web de la Dirección del Trabajo.

7. Correo electrónico enviado por el actor a Víctor Echegaray y a Alejandra González de fecha 24 de mayo de 2023, con el asunto “Informa denuncia a la empresa por los incumplimientos que se indican”. En el mismo venía copiado el correo enviado por la Dirección del Trabajo al actor individualizado en el número 5 precedente.

8. Constancia realizada por el actor ante la Inspección del Trabajo de fecha 25 de mayo de 2023.

9. Carta de despido del actor de fecha 29 de mayo de 2023.

10. Certificado de nacimiento del hijo del actor, Gabriel Acosta.

11. Decreto Exento 1126, de 28 de septiembre de 2017, del Ministerio de Educación.

12. Decreto 10 de Ministerio de Salud que prorrogaba la vigencia de la alerta sanitaria, publicado el 23 de marzo de 2023.

13. Certificados de atención médica, de recetas y órdenes de exámenes respecto del hijo del actor, de fecha 13 de febrero de 2023.

14. Correo electrónico enviado al actor desde la casilla peritaje@colmena.cl de fecha 25 de febrero de 2023, con el asunto “Evaluación Médico Interconsultor Externo Isapre Colmena”.

15. Correo electrónico enviado al actor desde la casilla peritaje@colmena.cl de fecha 13 de abril de 2023, con el asunto “Evaluación Médico Interconsultor Externo Isapre Colmena”.

16. Resolución de licencia médica de fecha 20 de mayo de 2023, emitida por Isapre Colmena.

17. Resolución de licencia médica de fecha 28 de mayo de 2023, emitida por Isapre Colmena. 18. Informe médico del actor de fecha 17 de febrero de 2023, emitido por Dr. Felipe Silva Caballero.

19. Informe médico del actor de fecha 30 de abril de 2023, emitido por Dr. Mervin Torres Martínez.

20. Informe médico del actor de fecha 31 de mayo de 2023, emitido por Dr. Mervin Torres Martínez.

SEXTO. Que por su parte la demandante se valió de los siguientes medios probatorios:

Documental:

1. Copia de contrato de trabajo suscrito entre el demandante Estic Acosta Carmona y la demandada Aguas Nuevas S.A., de fecha 5 de octubre de 2020, con dos anexos, ambos de fecha 5 de octubre de 2020.



2.Copia de liquidaciones de remuneraciones del demandante, por el periodo comprendido entre los meses de noviembre de 2022 a mayo de 2023.

3.Copia de Código de Ética de Aguas Nuevas S.A., con recepción firmada por el demandante.

4.Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Aguas Nuevas S.A., con recepción firmada por el demandante.

5.Copia de Protocolo Retorno Laboral de Aguas Nuevas S.A., con recepción firmada por el demandante.

6.Copia de acta de asignación de notebook al demandante, N°8639, de fecha 28 de julio de 2021.

7.Copia de carta de despido, de fecha 29 de mayo de 2023, con comprobante de envío por correo certificado y de aviso a la página de internet de la Dirección del Trabajo.

8.Copia de siguientes licencias médicas otorgadas al actor: a) N°3 082624944-7, de fecha 16 de febrero de 2023; b) N°3 083502375-3, de fecha 10 de marzo de 2023; c) N°3 14227694-1, de fecha 30 de marzo de 2023; y d) N°3 070776522, de fecha 25 de mayo de 2023.

9.Copia de carta enviada por Isapre Colmena a Aguas Nuevas S.A., de fecha 15 de mayo de 2023, con su correo electrónico conductor, enviado con fecha 16 de mayo de 2023 a las 11:58 horas.

10.Copia de correo electrónico enviado por don Andrés Jiménez Vega a don Gabriel Nicola Seves (ambos funcionarios de esta parte), de fecha 25 de mayo de 2023 a las 10:28 horas.

11.Copia de cadena de tres correos electrónicos, el primero enviado por Isapre Colmena a don Andrés Jiménez Vega con fecha 3 de abril de 2023 a las 16:52 horas; el segundo enviado por don Andrés Jiménez Vega a Isapre Colmena con fecha 5 de abril de 2023 a las 10:08 horas; y el tercero enviado Isapre Colmena a don Andrés Jiménez Vega con fecha 5 de abril de 2021 a las 10:21 horas.

12.Copia de cadena de tres correos electrónicos, el primero enviado por el demandante a don Víctor Echegaray Ponce con fecha 8 de febrero de 2023 a las 15:37 horas; el segundo enviado por don Víctor Echegaray Ponce al demandante con fecha 13 de febrero de 2023 a las 15:56 horas; y el tercero enviado por el demandante a don Víctor Echegaray Ponce y a don José Droguett Pino con fecha 20 de febrero de 2023 a las 10:18 horas.

13.Registro de conexiones del equipo asignado al demandante, correspondiente a los días 17 y 21 de marzo de 2023.

14.Copia de correo electrónico enviado por el demandante a don Andrés Jiménez Vega y a don José Droguett Pino, con fecha 21 de diciembre de 2022 a las 16:12 horas, asunto “días de vacaciones 2022”.



15. Copia de correo enviado por área de comunicaciones de Aguas Nuevas S.A., con fecha 10 de marzo de 2023 a las 10:00 horas, asunto “informamos sobre acceso a Office 365 desde el extranjero”.

16. Copia de cadena de cinco correos electrónicos, el primero enviado por don Andrés Jiménez Vega a don Gabriel Nicola Seves con fecha 26 de abril de 2023 a las 22:37 horas; el segundo enviado por don Gabriel Nicola Seves a don Benjamín Costa Navarro con fecha 27 de abril de 2023 a las 07:38 horas; el tercero enviado por don Benjamín Costa Navarro a don Gabriel Nicola Seves con fecha 30 de abril de 2023 a las 10:25 horas; el cuarto enviado por don Benjamín Costa Navarro a don Gabriel Nicola Seves con fecha 11 de mayo de 2023 a las 18:28 horas; y el quinto enviado por don Gabriel Nicola Seves a don Benjamín Costa Navarro con fecha 11 de mayo de 2023 a las 18:28 horas.

Confesional:

Atendido que no comparece el demandante a evacuar el trámite de absolucón de posiciones, la parte demandada solicita se hagan efectivos los apercibimientos legales respectivos.

Testimonial:

Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

1) Alejandra González Moya, quien expone que trabaja actualmente en la empresa Aguas Nuevas, es Jefe corporativo de nóminas y compensaciones, ve toda la parte de administración de personal, contratos y finiquitos, remuneraciones, compensaciones y relaciones laborales, y trabaja allí desde diciembre del 2022.

Conoce al demandante porque trabajó la empresa como supervisor contable y lo conoce personalmente porque se le acercó a ella hacerle unas preguntas en algún momento, trabajó allí porque fue despedido por incumplimiento grave, por el mal uso de licencias médicas.

Explica que el demandante se acercó a ella para preguntarle por un teletrabajo, porque él lo estaba pidiendo ya que tenía que cuidar a su hijo, cree que de su hijo de 5 años, dado que su señora estaba en España y tenía que estar por lo menos 3 meses en la casa, eso era lo que necesitaba, a lo que le respondió que como política de la empresa nadie tenía 100% teletrabajo, en ese momento tenían 3 x 2, 3 días en la casa y dos en la oficina, pero lo primero que tenía que hacer era hablar con su jefatura, pero como política nadie tiene ese beneficio, sería en muy excepcional pero lo manifestó que podía tener problemas con el resto de los trabajadores, porque varias personas podrían estar en la misma situación, la tuvo por teams en febrero y nunca más tuvo noticias de él, hasta que empezó a tirar licencias médicas desde a fines de febrero del 2023 y como ellos las tramitan, llegó una y después otra. Ellos hacen control de las licencias médicas porque ellos pagan el subsidio médico, puesto que el beneficio que tienen por contrato de trabajo es que el empleador para la tranquilidad del trabajador paga la licencia médica



para que el trabajador no esté con problemas al final de mes esperando que la Institución de salud le pague su subsidio médico, siendo la obligación del trabajador es hacer devolución del subsidio a la empresa, el subsidio que en el caso es la Isapre Colmena. Así si un trabajador tiene un \$1.000.000, liquido, al ingresar la licencia médica la procesan y les da liquido \$800.000, por lo tanto, para que no se vea afectado el trabajador, le agregan esos \$200.000, y después la empresa queda a la espera que el trabajador del devuelva esos \$200.000, o lo que le paga la Isapre, que por lo general le paga menos que lo que ellos les pagan y eso está por contrato de trabajo.

Cuando empezaron hacerle el seguimiento, que lo hacen con todos, se dieron cuenta que Estic no le había hecho devolución de ninguna licencia médica -y lo hace con todas las empresas del grupo-. De ahí levantaron lo que estaba pasando, pues llevan el control de todas las personas que están con las licencias médicas a las que le han pagado el subsidio que no le han devuelto la licencia y de allí no supo más de Estic hasta que le preguntó por su finiquito, y ya había pasado harto tiempo.

Ellos tuvieron mucho tiempo controlando el tema de la ciberseguridad, por el jaqueo tuvieron mucho control y en un momento tuvieron un anuncio de un ingreso a la Red de Agua Nuevas desde España desde el computado de Estic eso fue en marzo o fines de marzo y justamente el encargado técnico TI y también le preguntó a ella y le dijo que estaba con licencia médica y empezaron a averiguar y le dio la instrucción a un chico que trabajaba con ella a Salvador Andrés Jiménez para que fuera al domicilio de Estic para que corroborar si estaba haciendo su descanso médico y devuelta llegó diciendo que no estaba siendo una cosa muy extraña, nunca lo había visto, eso se lo dijo el conserje del que tiene el nombre, quien le dejo a él que el caballero no estaba hacía más de dos meses allí y había ido muchas personas a buscarlo, él se fue y si mal no recuerda le comentó que estaba fuera del país.

Respecto a la pregunta que él le hizo del finiquito fue de que cuándo estaría disponible y lo llamó por teléfono porque él le había enviado el wasap y al llamarlo para saber de él porque ellos no lo habían notificado por correo certificado y no estaba él presente y seguía él además con sus licencias médicas, muy tranquilo le pidió el cálculo a lo que le dijo que lo estaba revisando y que estaría disponible en tal fecha. Después le volvió a escribir y le dijo que ya estaba el finiquito en la Notaria y la dirección de ella, y cualquier duda que lo llamara. Le pidió a Estic que llevara el computador porque necesitaba que se lo devolviera y él dijo que lo haría. La niña de la Notaria dijo que él miró su finiquito y dijo que no iba a firmar nada y obviamente no dejó computador, nada.

El finiquito tenía como causal legal incumplimiento grave y el finiquito iba por indemnización por feriado legal pendiente por unos \$2.500.000, aproximadamente a lo que se le descontó el subsidio de licencias médicas. El subsidio de licencias médicas fue por el rechazo y por la no devolución de las licencias médicas y eso fue en base al último



subsidio que le pagaron correspondiente al mes de marzo, \$1.700.000 o \$1.800.000, aproximadamente, eso fue que como descuento en el finiquito y como liquidado a pagar \$1.700.000 y fracción.

CONTRAIINTERROGADA: las licencias médicas que no había devuelto son de las febrero y marzo. La última licencia de él fue la del 25 o 29 de mayo, de allí recibieron la orden de la Isapre de que ya no había más pago de las licencias médicas. Se le pagó el beneficio en los meses de febrero y marzo y se generaron sobregiros, al no pagar el subsidio él tenía mayores descuentos que haberes.

No sabe si Estic estaba enfermo, la empresa no se pudo meter en un diagnóstico de un doctor, se refiere al mal uso de la licencia, porque ellos pueden ver en la licencia médica el lugar de reposo y el lugar era en su casa y él no estaba en su casa.

La información en que no estaba en el domicilio la recibió en mayo o junio, y el mismo día obviamente la entregó a los abogados.

A la pregunta del Tribunal: el sr. Jiménez es el supervisor de remuneraciones y trabaja en su equipo, nunca tuvieron ese problema.

2) Salvador Andrés Jiménez Vega, quien relata que trabaja para la demandada desde el 1.5.2019, en el área de remuneraciones como encargado de remuneraciones, encargado de procesar liquidaciones y entregarlas a las personas. Su jefatura es Alejandra González, jefe corporativo de nóminas y compensaciones. Conoce a Estic porque era trabajador de la empresa en el área de contabilidad, el que fue desvinculado por incumplimiento grave en sus obligaciones, por un uso fraudulento de las licencias, entiende de que emitió licencias médicas, pero estaba fuera del país. Su jefatura le ordenó asistir al domicilio de Estic a corroborar si se estaba dando cumplimiento de su licencia médica. En el mes de mayo, el 16 fue a donde estaba registrado su dirección contractual en Vitacura, por el sector de Trigal, llegó al departamento, bajó fue a conserjería estaba en ese tiempo un conserje de nombre Ricardo Krug y se identificó y le dijo que iba de parte de la empresa y que necesitaba ubicar al señor Estic Acosta y él le dijo que había ido mucha gente pero que el señor no estaba hacía dos meses ya no estaba en Santiago, le dijo que el departamento estaba vacío y que había varia gente que había ido incluso de compañías de seguro, Isapre y otras instituciones y allí tomó sus cosas y regresó a la empresa.

Llegó a la oficina y le comentó a la jefatura que él efectivamente no estaba en la dirección y que el conserje le había dicho que no estaba en Chile. Dicha información la dio por correo a doña Alejandra con copia al Gerente Corporativo de remuneraciones Leonardo Zúñiga.

Se informó a la Isapre Colmena de que no se encontraba en el domicilio, pero él no recuerda si le informó a la Isapre directamente.

CONTRAIINTERROGADO: Se enteró del juicio porque le llegó un correo del abogado de la empresa, solo salía la cita a reunión con el abogado.



La causal de despido la supo porque como trabaja en recurso humanos revisan con su jefa todos los finiquitos y por eso se dio por enterado. Tiene acceso a las cartas de despido, pero no las ve. No tuvo acceso al finiquito de Estic, pero sabe la causa del despido por el tema de las licencias médicas, porque la causal de despido era por incumplimiento grave y su jefa le dijo que era por licencias médicas y el uso fraudulento de ellas, no sabe quién decidió el despido.

El primer contacto que tuvo fue el 16 de mayo, cuando fue al departamento.

3) José Roberto Droguett Pino, cédula de identidad N°11.852.375-K, quien relató que trabaja para la demandada bajo el cargo de Jefe Corporativo de Contabilidad desde octubre del 2010, siempre en el mismo cargo.

Explica que tienen un periodo intenso los meses de enero a marzo, porque los que trabajan bajo su supervisión preparan los estados financieros IFRS de Aguas Nuevas y las filiales y participan y colaboran en el proceso de auditoría anual de los estados financieros con los auditores externos para poder entregarlos en el mes de febrero para la aprobación del Directorio y poder a mediados de mes de marzo subir esa información financiera a su organismo regulador luego de haber sido aprobado. En el mismo marzo y luego de terminado el proceso, se comienza con la confección de la memoria anual, que la pide el CMF su organismo regulador, por lo cual durante ese periodo el departamento pasa a ser clave y activo para la entrega de información, de enero a abril, cuatrimestre intenso desarrollan una carga fuerte de trabajo que implica y traduce una presencialidad importante en reuniones con los auditores externos con personal interino por la memoria y terceros involucrados, por lo cual se hace obligación tener la mayor presencialidad de los trabajadores para cubrir el trabajo de coordinación, para cumplir los plazos estrictos que tienen internamente y con el órgano regulador.

Conoce a Estic Acosta porque trabajó de supervisor contable dentro del departamento y trabajó directamente con él, quien fue despedido y que por lo que informaron en su jefatura el hizo uso indebido del reposo de sus licencias médicas, a partir del 17 de febrero.

Durante los meses anteriores a la licencia cumplía la misma metodología de todos los trabajadores que dependen de él, que es dos días presenciales y tres días de teletrabajo. A mediados de enero, Estic le levantó en una conversación que necesitaba teletrabajar en un 100%, y como su señora había viajado fuera del país quería estar cerca de ella y no tenía claro sí podía trabajar desde Miami, que tenía un familiar o desde España y planteaba un teletrabajo inicial de 6 meses. No le habló de su domicilio, la información era confusa, pero cuando le mencionó España, él le dijo que habían 6 horas de diferencia, por lo que era imposible su rol de supervisión, pero él le dijo que se podía conectar de todas formas. No estaba convencido que podía desempeñarse de buena manera a distancia. En cuanto a Miami comentó que tenía hermano o familiar, que también podía acomodarse un poco, pero no lo tenía claro en cualquier de los dos



lugares podía asistir, le interesaba si podía autorizarse un teletrabajo por 6 meses, pero fuera de Chile, la conversación fue a mediados de enero, pero lo primero que le dijo que tenía que levantar claramente la información para analizarlo porque no había nadie que se le haya autorizado y que de él no dependía que le diera una respuesta que tenían que levantarlo con la gerencia pero con toda la información puesta sobre la mesa, lo que no tenían y que se iba analizar.

Después levantó un correo a su gerente porque él estaba de vacaciones con la misma solicitud para poder teletrabajar en un 100%, a lo que se le respondió que debía desempeñarse de la misma forma que lo estaban haciendo todos los trabajadores, 2 días presenciales y 3 de teletrabajo sin excepción.

Era necesario en su cargo la presencialidad porque el contacto directo en especial con los auditores externos, en un periodo crítico era necesario la coordinación y la presencialidad era necesario para cumplir con los plazos y los requerimientos. La primera Licencia de Estic la supo el lunes 20 o el viernes 17 de febrero. Por la información que maneja uno tiene que tener reposo en el lugar que notifica a la empresa o al lugar donde trabaja o en el que reside y, él no estaba en ese lugar porque cuando se enteró el encargado de informática, Rodolfo Ibáñez le fue a preguntar que quería contactar a STAC Acosta, a lo que le dijo que no podía contactarlo porque estaba con licencia, y él le dice que intentaron jaquearle su computador y necesitaban atacarlo y allí les notificó que ese jaqueo era aparentemente fuera del país y precisamente en España y allí se enterado que el Estic estaba aparentemente haciendo uso del notebook en ese lugar.

CONTRAIINTERROGADO: Se enteró de la existencia del juicio porque recibieron directamente correos de su jefatura para notificar lo él estaba materializando, Don Víctor Etchegaray. Los abogados asesores e internos con cargos fiscales que llevan el caso y le pidieron que estuviera allí, que necesitaban que fuera testigo en la demanda.

Determinaban la modalidad de 2 días presenciales y 3 teletrabajo la Jefatura y la gerencia amparada con las directrices de la gerencia de recursos humanos. Entiende que sí se extendió un documento de la modalidad híbrida, lo desconoce porque no es de su área respaldarlo.

Cuando llegó en el 2020 el señor Acosta estaba igual que ahora, 2 días presenciales.

La jornada a la que optó el señor Acosta fue lunes y miércoles, con un horario de 8 y media o 9 y 6 de la tarde, y 4 y media en esa instancia, pero si cumplía los objetivos podía irse antes, pero lo usual era irse en ese horario. Desconoce la jornada que aparecía en el contrato de trabajo, eso lo ve recursos humanos, pero si sabe que iba los lunes y miércoles.

Oficios:

- 1) Policía de Investigaciones



- 2) Isapre Colmena
- 3) Dirección del Trabajo.

Exhibición de documentos:

La parte denunciante exhibe.

La reserva como la boleta o factura, donde conste en ambos casos su fecha de emisión, del pasaje aéreo de Chile a España, que dice haber realizado según su demanda en el mes de marzo de 2023.

CONSIDERANDO:

SÉPTIMO. Se intenta una acción de tutela laboral de derechos fundamentales por vulneración con ocasión del despido, tratada en el artículo 489 del Código del Trabajo, por haberse violentado la indemnidad del demandante, según sostiene la demanda y cobro de prestaciones. En subsidio, se pretende la declaración de despido injustificado, según dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, reclamándose las indemnizaciones propias del término, el 80% del recargo sobre la indemnización por años de servicios, además de los feriados adeudados.

Como también se indicó, la demandada resiste todas las acciones intentadas, pidiendo que la demanda sea íntegramente rechazada y dedujo excepción de compensación y demanda reconvenzional.

OCTAVO: Las cuestiones iniciales de este juicio aparecen superadas desde los escritos fundamentales y los hechos no controvertidos fijados en la audiencia preparatoria. Así, la fecha de inicio de la relación laboral el 5 de octubre de 2020, las funciones desarrolladas por el actor, como supervisor contable, la remuneración total percibida, por \$2.455.373 -sin perjuicio de lo alegado con relación al feriado- y la fecha de término de la relación laboral el 29 de mayo de 2023, además de la causal impuesta -incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo-, se encuentran entre estas cuestiones pacíficas entre las partes.

Asimismo, la prueba permite asumir que el actor se encontró con goce de licencia médica a contar del 17 de febrero de 2023, otorgándosele con posterioridad otras de forma continua y, encontrándose con reposo médico prescrito a la fecha de su despido, lo que se desprende del informe de licencias médicas traídas al juicio por medio de oficio desde la Isapre Colmena. Estas además indican que el lugar de reposo correspondía a su domicilio ubicado en la comuna de Las Condes. Asimismo, logra demostrarse que el actor abandonó el país rumbo a España el 3 de marzo de 2023 y no regresaría sino después de su despido, de acuerdo con lo informado por la Policía de Investigaciones.

NOVENO. Que resulta necesario tener presente que la premisa mayor o normativa en relación con esta acción, corresponderá al trato reglamentario que le otorga la Ley a la protección de derechos fundamentales y, por tanto, lo que deberá entenderse como una vulneración de tales derechos.



La vulneración de derechos fundamentales propiamente tal se encuentra descrita en el artículo 485 del Código del ramo, en cuanto señala su inciso tercero que se entenderá que los derechos y garantías que se refiere el inciso primero y segundo de la norma resultan lesionados cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas garantías y derechos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin el respeto a su contenido esencial.

Por su parte, la garantía de indemnidad se encuentra tratada en el la parte final del inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo, que indica: “*En igual sentido – vulneración de derechos fundamentales- se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo*”.

DÉCIMO. La acción principal deducida por el actor precisamente alude a esta última, al entender que su despido es una consecuencia de la denuncia que interpusiera el 28 de marzo de 2023 y de la cual pusiera en conocimiento de la empresa a través del correo electrónico del 24 de mayo de 2023.

Se incorpora por su parte la denuncia que interpusiera ante la Dirección del Trabajo y comprobante de recepción de esta, del 28 de marzo, la que funda en la negativa de la empresa de otorgarle autorización para teletrabajar, pese a reunir los requisitos para acceder a ello. Asimismo, se incorpora el correo del 24 de mayo de 2023, por el que comunicara a la empresa la existencia de tal denuncia de marzo de 2023. La tesis del actor es que luego de tal comunicación, a los pocos días la empresa decidió desvincularlo.

DÉCIMO PRIMERO. Lo sancionado por la norma es la represalia que sufre el actor, materializado por su despido, como “consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”, por lo que la sola constatación de la existencia de una denuncia, sin que ella se materialice en una efectiva actividad de fiscalización pierde terreno ante las exigencias de la prueba indiciaria, si ello no queda claramente determinado. En la causa, no existe algún antecedente acerca del conocimiento de la empresa acerca de la existencia de tal denuncia sino hasta mayo del año 2023, por medio del correo por el cual el actor informara a la empresa de la existencia de tal denuncia. No obstante, desde el punto de vista de la empresa, que es el que interesa en este punto pues lo que se reprocha es su respuesta frente a alguna actividad del servicio público, lo mas trascendente para desestimar la existencia de algún indico al respecto es el propio informe de fiscalización que se acompañara al juicio de parte de dicho servicio, el que permite concluir que si bien la fiscalización 1322/2023/1514 tiene su origen en la denuncia que estampara el actor en marzo de 2023, lo cierto es que dicha comisión



recién fue asignada a un fiscalizador en diciembre de 2023, muchos meses después del despido del actor, por lo que es posible concluir que desde que se estampara hasta la fecha del despido no existió labor fiscalizadora alguna.

La denuncia por tutela por vulneración de derechos fundamentales deberá ser desestimada.

DÉCIMO SEGUNDO. Respecto del despido y su justificación, la comunicación del despido es el antecedente que marcará el juicio de despido injustificado, dado lo dispuesto en el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, en cuanto impone al empleador la obligación de acreditar los hechos contenidos en la carta de despido y limita los hechos a considerar para justificación a aquellos indicados en esa comunicación.

DÉCIMO TERCERO. La carta de despido del 29 de mayo de 2023 reconoce los reiterados intentos del trabajador demandante para que se le concediera trabajar a distancia; señala que el 21 de marzo de 2023 se le notificó el intento de acceso a la plataforma del actor desde España, lo que se comunicó a la Isapre el 27 de marzo; asimismo, que el 16 de mayo de 2023 se concurrió a su domicilio, donde se constató que no cumplía el reposo médico prescrito en el mismo, comunicándosele el mismo día el rechazo de la licencia 3-83502375. Fundamenta el despido en el uso irregular de las licencias médicas, al incumplir el reposo prescrito, encontrarse fuera del país y no tener intención de cumplir sus funciones, invocando disposiciones del contrato de trabajo que estima violadas y de su Reglamento Interno.

DÉCIMO CUARTO. Las cláusulas invocadas del contrato de trabajo refieren a las obligaciones que asume el trabajador y la forma desempeñar sus funciones. Se alude en la cláusula Cuarta al lugar de prestación de los servicios, en la Novena al cuidado en el desempeño de las funciones, evitando comprometer la viabilidad, la seguridad y el prestigio de la empresa y en relación al manejo, conservación y custodia de documentos y valores de cualquier naturaleza que sean y a los que le corresponda tener acceso por cualquier motivo; la cláusula Décimo Segunda, en tanto, refiere a obligaciones específicas relativas al modo de desarrollar sus funciones y aquellas conductas que resultan reprochables en el desarrollo de las mismas.

El artículo 78 del Reglamento Interno refiere a las obligaciones comunes a todo trabajador; los numerales 18 y 19 del artículo 79 del Reglamento a “Cometer actos tendientes a burlar o violentar la ley, reglamentos o disposiciones legales, de modo que ocasionen desprestigio a la Empresa o a sus compañeros” y “No cumplir o atentar contra las normas de orden, higiene y seguridad del presente texto”.

DÉCIMO QUINTO. Que en relación a la causal imputada, esto es, la del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, su procedencia exige la concurrencia de dos requisitos copulativos: a) Que, exista incumplimiento de una obligación contractual por parte del empleador y



ha de entenderse como obligación contractual cualquier de las obligaciones o deberes que establece la ley, la voluntad de las partes o la propia naturaleza del vínculo; y, b) Que, el incumplimiento sea grave.

DÉCIMO SEXTO. Que, teniendo presente los hechos asentados en esta causa y las argumentaciones de las partes, puede concluirse que la hipótesis de la carta de despido sitúa a la demandada en una posición imposible de soslayar. Desde luego no existe antecedente alguno de lo irregular de las licencias médicas, siendo estas extendidas por profesionales de la salud y sobre su emisión no existe reproche alguno.

La demandada centra toda su tesis en el hecho que el actor, una vez otorgada la licencia médica, incumplió el reposo prescrito en ella, viajando a España y manteniéndose allí durante su periodo de vigencia. Esto resulta efectivo, pero aun siendo así, tal cuestión no refiere a ninguna obligación contractual de las invocadas por la demandada en su comunicación y en caso alguno podrían aludir alguna pues se trata, precisamente, de un periodo en que el trabajador, por recomendación médica, se encuentra facultado para no prestar sus funciones, por lo que reprocharle algún incumplimiento contractual estando suspendida la obligación de prestar servicios resulta un absurdo. Nadie discute que tal conducta tenga consecuencias administrativas, pero ella dista de configurar la causal de despido que se ha esbozado.

DÉCIMO SÉPTIMO. Constando de los antecedentes que el trabajador no incurrió en un incumplimiento de sus obligaciones contractuales no cabe sino concluir que el despido del actor es plenamente injustificado y, en consecuencia, se acogerá la demanda.

DÉCIMO OCTAVO. Se demandan además dos periodos completos de feriado legal -dos últimas anualidades- y el feriado proporcional devengado, sin que la demandada presentara algún documento que demostrara que el número de días reclamados fuera menor, por lo que necesariamente procede su otorgamiento. Por los primeros, debe considerarse la compensación de 42 días corridos, por la suma de \$2.993.427; el feriado proporcional, en tanto, asciende a 13,12 días corridos, por la suma de \$935.090, coincidiendo con la demandada sobre la base de cálculo que debe emplearse para tales efectos, por la suma de \$2.138.162.

DÉCIMO NOVENO. De contrario se deduce una excepción de compensación, frente a los montos a los que pudiera resultar condenada la demandada por concepto de feriado, lo que obliga a analizar si, por cada uno de ellos, se cumplen los requisitos de esta institución jurídica y, en definitiva, determinar si el actor resultaba también obligado al pago de ciertas prestaciones en las condiciones de determinación y exigencia que supone.

Su fundamento estriba en el pago de la remuneración del actor en el mes de marzo, durante su periodo de licencia médica, y su posterior rechazo, por lo que estima que lo pagado en el mes debe ser restituido.



Se incorpora solo la liquidación del mes de marzo de 2023 y ningún comprobante de pago de tales sumas en dicho mes, lo que impide estimar que, frente a un eventual rechazo de licencia, el actor se encontraba en posición de deudor frente a la demandada. Allende lo anterior, de acuerdo con la información entregada por la propia Isapre, dichas licencias fueron oportunamente aprobadas.

La excepción de compensación deberá rechazarse y teniendo presente que la demanda reconvenicional goza de los mismos fundamentos, deberá correr la misma suerte.

VIGÉSIMO. Que, la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y resto de la prueba rendida en nada altera lo ya resuelto.

Por lo anteriormente expuesto, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 55, 71, 161, 162, 163, 168, 420 y siguientes, 456 y 459, artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 1698 del Código Civil; y artículos 2 y 19 de la Constitución Política de la República, se resuelve:

- I. Que se rechaza la demanda principal de tutela de derechos fundamentales interpuesta por don Oscar Pávez Borbarán, abogado, en representación de don **ESTIC ACOSTA CARMONA**, en contra de **AGUAS NUEVAS S.A.**
 - II. Que se acoge la demanda subsidiaria de despido injustificado interpuesta por don Oscar Pávez Borbarán, abogado, en representación de don **ESTIC ACOSTA CARMONA**, en contra de **AGUAS NUEVAS S.A.**, declarándose que el despido del 29 de mayo de 2023 es injustificado y se condena a la demandada a pagarle las siguientes indemnizaciones y prestaciones:
 - 1.- \$2.455.373 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 - 2.- \$7.366.119 por indemnización por 3 años de servicios.
 - 3.- \$5.892.895 por recargo de un 80% sobre la indemnización anterior.
 - 4.- \$2.993.427 por compensación de 42 días corridos de feriado legal, por las dos últimas anualidades.
 - 5.- \$935.090 por concepto de feriado proporcional.
 - III. Que se rechaza la excepción de compensación opuesta por la demandada.
 - IV. Que se rechaza la demanda reconvenicional.
 - V. Que cada parte deberá soportar sus costas, ya que ninguna resultó totalmente vencida.
- Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-1790-2023

RUC 23- 4-0502050-5



Dictada por JOSÉ ALFREDO BRIONES ESCOBAR, Juez Suplente del
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



CZXSXSJZJXP