

Santiago, ocho de agosto de dos mil veinticinco.

Vistos:

Por sentencia dictada con fecha cinco de febrero de dos mil veinticinco, en causa RIT T-1790-2023, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se resolvió rechazar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por don Estic Acosta Carmona en contra de la empresa Aguas Nuevas S.A., acogiendo únicamente, en forma subsidiaria, la demanda por despido indebido.

Contra dicho fallo recurrieron ambas partes, la demandante por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, fundando el recurso en la infracción de los artículos 485 inciso tercero y 493 del mismo cuerpo legal; y la demandada, Aguas Nuevas S.A., por la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Declarados admisibles los recursos, se procedió a su conocimiento en audiencia, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Y considerando:

Primero: Que el recurso de nulidad ha sido deducido por don Estic Acosta Carmona, representado por su apoderado, invocando la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. El recurrente sostiene que el sentenciador incurrió en una incorrecta interpretación de los artículos 485 inciso tercero y 493 del mismo cuerpo legal, al desestimar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, fundada en que el despido del actor fue una represalia posterior a la denuncia formulada ante la Dirección del Trabajo. Refiere que, según los hechos establecidos en la propia sentencia, la empresa fue informada de la denuncia el 24 de mayo de 2023, y procedió a despedir al actor cinco días después, el 29 del mismo mes, circunstancia que, conforme a una interpretación amplia del artículo 485 inciso tercero, configura un acto de represalia que vulnera la garantía de indemnidad. Asimismo, se alega que el tribunal no exigió a la parte empleadora acreditar la proporcionalidad de la medida adoptada, infringiendo con ello lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.



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

Código: XVSCBXHLPXP

Sostiene que, de haberse aplicado correctamente las normas invocadas, debió acogerse la denuncia por vulneración de derechos fundamentales y condenarse a la empresa al pago de la indemnización especial correspondiente.

Segundo: Que la parte recurrente, Aguas Nuevas S.A., deduce recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Señala que el tribunal a quo, si bien tuvo por asentado como hecho que el trabajador, encontrándose con licencia médica, viajó al extranjero incumpliendo el reposo prescrito, erró al no calificar tal conducta como un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, considerando en cambio que, al estar suspendida la obligación de prestar servicios, no podía configurarse causal de despido.

A juicio de la recurrente, dicha interpretación constituye un error de derecho, pues no sólo las obligaciones expresas del contrato generan deberes exigibles, sino también aquellas que derivan del principio de buena fe laboral, consagrado en el artículo 1546 del Código Civil. De este modo, estima que el comportamiento del trabajador, que incluyó un viaje al extranjero sin informar a la empleadora, uso irregular de licencias médicas y ocultamiento de su paradero, vulnera la confianza legítima exigible en la relación laboral, configurando un incumplimiento grave que justifica el despido invocado. Debido a lo anterior, solicita se anule la sentencia y, sin nueva vista, se dicte la de reemplazo que rechace la demanda subsidiaria.

Tercero: Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con



rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como, asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio, y, asimismo, a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.

El recurso de nulidad, finalmente, es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el que no puede acogerlo por otros motivos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo.

Cuarto: Que, las partes han invocado dos causales que exigen apego a los hechos establecidos en la sentencia objeto de revisión. Es así, que por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo se persigue fijar el sentido y alcance de las normas, en función de los hechos que se han tenido por probados; y la causal del artículo 478 c) esgrimida exige mantener inalterables las conclusiones fácticas del tribunal inferior, restricción que deben observar tanto el recurrente en sus planteamientos como el propio tribunal de nulidad a la hora de analizar y proceder a una nueva calificación jurídica asignada a los hechos que se tuvieron por comprobados.

Quinto: Que, de acuerdo con lo anterior, se deben tener presente los hechos que se tuvieron por establecidos:

- La fecha de inicio de la relación laboral el 05 de octubre de 2020.
- Las funciones desarrolladas por el actor, como supervisor contable.
- La remuneración total percibida por \$2.455.373.



-La fecha de término de la relación laboral el 29 de mayo de 2023 y la causal de desvinculación fue por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

-Que el actor se encontró con licencia médica a contar del 17 de febrero de 2023, otorgándose 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.

-Las licencias médicas indican que el lugar de reposo correspondía a su domicilio, ubicado en la comuna de Las Condes.

-Que el actor abandonó el país rumbo a España el 03 de marzo de 2023 y no regresaría sino después de su despido, de acuerdo con lo informado por la Policía de Investigaciones.

-Que el actor interpuso denuncia ante la Dirección del Trabajo el 28 de marzo de 2023, la que se funda en la negativa de la empresa de otorgarle autorización para teletrabajar. Además, se incorpora el correo electrónico de 24 de mayo de 2023, mediante el cual el actor comunica a la empresa la existencia de tal denuncia.

-La fiscalización número 1322/2023/1514 tiene su origen en la denuncia que estampara el actor en marzo de 2023, y recién se asignó un fiscalizador en diciembre de 2023.

-La Carta de despido señala: *“...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, encontrándose 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.”

-Las cláusulas del contrato que se refieren a las obligaciones que asume el trabajador y la forma de desempeñar sus funciones en su cláusula Cuarta, se refiere al lugar de prestación de los servicios; en la Novena, al cuidado en el desempeño de sus 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; y en la 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.

Por su parte 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.”*

I.- En cuanto al recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante.

Sexto: Que la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados. Dicha hipótesis resulta procedente en el evento que el fallo aplique incorrectamente el derecho llamado a regir la cuestión que motiva la controversia, lo que puede tener lugar en los casos de contravención formal de la ley -aquéllos en que la sentencia prescinde de la ley o falla en oposición a su texto expreso-; en los de errónea interpretación de la ley -cuando la sentencia da al precepto legal un sentido o alcance distinto a aquel que debió haberle dado si hubiera aplicado correctamente las normas de interpretación; y si existiere una falsa aplicación de la ley -defecto que puede producirse



cuando la ley se aplica a un caso no regulado por la norma o la sentencia prescinde de la aplicación de la ley para los casos en que ella se ha dictado-, siempre que cualquiera de estas hipótesis que se presente influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Séptimo: Que la causal interpuesta tiene como fundamento la incorrecta aplicación y entendimiento de los artículos 485 inciso tercero y 493 del Código del Trabajo, razón por la cual no acogió la acción de denuncia por vulneración de derechos fundamentales que interpuso.

Octavo: Que, el artículo 493 del mismo código expresa: *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”*

Por su parte, la norma contenida en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, y que se estima infringida por el juez, es del tenor siguiente: *“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o 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”.*

Noveno: Al efecto es necesario precisar, tal como se hace referencia en el considerando décimo de la sentencia, que la acción principal deducida por el actor precisamente alude a la última parte del inciso tercero del citado artículo, al entender que el 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 el 24 de mayo de 2023. Y en el caso propuesto, tal como se analiza en el mismo considerando *“...desde el punto de vista de la empresa, que es el que interesa es este punto pues lo que se reprocha es su respuesta frente a alguna actividad del servicio*



público, lo más trascendente para desestimar la existencia de algún indicio 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.”

Décimo: Además, al respecto cabe señalar que la jurisprudencia y la doctrina reiteradamente han sostenido que el verdadero sentido y alcance de la citada norma, específicamente la frase final de su inciso tercero, es aquel que entiende que, para que pueda afectarse el principio de indemnidad que favorece al trabajador, las represalias del empleador que se denuncian deben estar conectadas, encontrar su razón o ser consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, o por el ejercicio de acciones judiciales entabladas por el trabajador, y, por consiguiente, deben ser previas al acto que se connota como represivo. De este modo entre la conexión temporal que debe existir entre la denuncia y el hecho del despido, debe haber una clara relación causa-efecto entre el ejercicio de la acción del trabajador, tanto judicial como administrativa, y la represalia por parte del empleador, lo que no acontece en estos antecedentes.

Undécimo: Así las cosas, solo cabe concluir que el sentenciador ha hecho una correcta exegesis de las normas que se invocan como infringidas, al tenor de los medios de prueba aportados al juicio, los que en definitiva no resultan indiciarios de una vulneración o atentado a la garantía de indemnidad del trabajador demandante.

II.- Respecto del recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada.

Duodécimo: Cabe señalar que se invoca por la parte demandada la causal contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo dispone: *“cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.”*



Décimo Tercero: Que, el recurrente fundamenta su arbitrio en que el sentenciador erró en la calificación jurídica dada a los hechos establecidos, al no calificar la conducta del trabajador como un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato, en atención a que viajó al extranjero, sin informar a la empleadora e hizo uso irregular de la licencia médica, lo que a su entender vulnera la confianza legítima exigible en la relación laboral.

Décimo Cuarto: Que el juez concluyó, que de acuerdo con los hechos asentados y las argumentaciones de las partes, puede concluirse que la hipótesis de la carta de despido sitúa a la demandada en una situación 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 aún 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 ello dista de configurar la causal de despido que se ha esbozado.

Décimo Quinto: Que, en estos antecedentes, la causal de despido contemplada en el numeral 7° exige la concurrencia de dos elementos copulativos para despedir justificadamente, que son: a) el incumplimiento de una obligación contractual; y b) que el incumplimiento contractual sea grave; es decir, de una magnitud tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral.

La ley no define que debe entenderse por gravedad, quedando su ponderación entregada al tribunal, que deberá aplicarla conforme a criterios tales como la ruptura de la confianza que requiere el trabajo, el daño producido o el peligro provocado con el incumplimiento, lo que a su vez debe



vincularse con el contexto de la relación del trabajo, el cargo y naturaleza de las funciones desempeñadas, el giro o rubro de la empresa y la mayor o menor responsabilidad en la imputación formulada.

Al sopesarla, no puede perderse de vista de que se trata de una causal de caducidad del contrato de trabajo, esto es, da cuenta de circunstancias de una gravedad tal que, de ser atribuida al trabajador, permite extinguir el contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna para éste.

Como necesario correlato de lo que se viene señalando, no cualquier incumplimiento contractual puede estimarse como suficiente para terminar de esta forma el vínculo laboral. La ley exige que la falta sea grave, lo que desde ya descarta de pleno las inobservancias leves o inocuas, pero también aquellas que, si bien pueden no resultar intrascendentes, no reúnen la entidad suficiente para ser consideradas como un quiebre irremediable de la relación laboral.

Lo anterior se desprende de la redacción del artículo 160 del Código del Trabajo, no solo si atendemos a la causal invocada en el presente caso, que es la de caducidad genérica consagrada en su numeral 7°, consistente en el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, sino también al constatar que los restantes ordinales del artículo en comento son a su vez hipótesis específicas de incumplimiento contractual. De esta forma, el elemento de gravedad se colige igualmente de una lectura armónica de las diversas causales de despido-sanción contempladas en el artículo en comento, tanto porque en varias de ellas se reitera de manera expresa el requisito de gravedad de la conducta –incluso respecto de acciones que por sí solas parecen merecer, a primera vista, el calificativo de graves, como el acoso sexual- como por la dimensión de que dan cuenta las conductas reprimidas en algunas de ellas, tales como el “*perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones*” o los “*actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten, entre otras, a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento.*”

Esto permite delinear que para que un incumplimiento sea grave, para los efectos del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, para permitir al empleador enervar unilateralmente el contrato de trabajo sin indemnización



alguna para el trabajador, debe implicar una magnitud tal que afecte la continuidad de la relación laboral e impida o torne excesivamente dificultosa su prolongación, ya sea por el daño producido por la conducta, el riesgo provocado por ésta o la irremediable pérdida de confianza.

Lo mencionado introduce, además, el elemento de proporcionalidad, si se tienen a la vista las graves sanciones económicas que acarrea para el trabajador su desvinculación al alero del artículo 160 del Código del Trabajo.

Décimo Sexto: Que, de acuerdo con lo expuesto, las principales características de la causal de despido contemplada en el numeral 7° del artículo 160 del Estatuto.

Laboral es posible concluir que en el caso en estudio, para calificar la gravedad de la conducta atribuida al trabajador, el juez tuvo a la vista los criterios orientadores mencionados en el motivo que antecede, que han sido contruidos por doctrina y jurisprudencia ya asentada, pues consideró especialmente relevantes que las licencias médicas habían sido extendidas por profesionales de la salud y en su emisión no existe reproche alguno; no se refiere al incumplimiento de alguna obligación contractual, puesto que en ese periodo el trabajador por recomendación médica, se encontraba facultado para no prestar servicios, por lo que se encontraba suspendida su obligación de prestar servicios, circunstancias que llevaron a descartar el elemento de gravedad requerido por el artículo 160 N° 7, esto es, de una magnitud que quebrara irremediablemente la confianza del empleador e impidiera, en tales condiciones, la continuación de la relación laboral.

Lo anterior lleva a concluir que la calificación jurídica que la sentencia confiere a los hechos, en especial la valoración de la gravedad del incumplimiento contractual resulta ser la correcta, razón suficiente para desestimar el recurso de nulidad interpuesto.

Por las razones anteriores, y lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la parte demandante y por la parte demandada contra la sentencia de fecha cinco de febrero de dos mil veinticinco, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-



1790-2023, caratulados “Acosta con Aguas Nuevas S.A.”, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la Fiscal Judicial Ana María Hernández Medina.

No firma la Fiscal Judicial señora Hernández, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse con feriado legal.

Rol Laboral-Cobranza N°719-2025.



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

Código: XVSCBXHLPXP

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Graciela Gomez Q. y Abogada Integrante Maria Fernanda Vasquez P. Santiago, ocho de agosto de dos mil veinticinco.

En Santiago, a ocho de agosto de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



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

Código: XVSCBXHLPXP