

TRIBUNALES

Caratulado:

**DÍAZ/TATA CONSULTANCY SERVICES CHILE
S.A.**

Rol:

M-3938-2023

Fecha:

12-01-2024

Tribunal:

2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Materia:

Costas, Despido injustificado, Feriado legal, Reajustes e intereses

Santiago, doce de enero de dos mil veinticuatro.-

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que, ante este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, comparece CARLOS LEANDRO DÍAZ VELÍZ, cédula de identidad N°16.758.802-6, domiciliado en El Rey N°10.378, La Florida, interponiendo demanda en procedimiento monitorio por despido indebido y cobro de prestaciones, en contra de TATA CONSULTANCY SERVICES S.A., RUT N°76.385.060-9, representada legalmente por Juan Cruz González, ambos domiciliados en Curicó N°18, Santiago, solicitando se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) \$4.087.346.- por indemnización sustitutiva del aviso previo, b) \$275.000.- por feriado legal, más intereses, reajustes y costas.

Funda su acción en la circunstancia de haber ingresado a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 24 de noviembre de 2022, cumpliendo funciones como consultant, en una jornada de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves, de 08:45 a 18:40 horas y viernes de 08:45 a 17:20 horas, con 45 minutos destinados a colación, percibiendo una remuneración de \$4.087.346.-, compuesta de sueldo base por \$3.711.263.-, gratificación legal de \$182.083.-, asignación de colación por \$114.000.- y de movilización por \$80.000.-

Afirma que, el 04 de julio de 2023, la demandada puso término a sus servicios en virtud de las causales establecidas en el N°1, letra a) y N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, las que, según refiere la carta de despido que inserta, se funda en que, habiendo hecho uso de licencia sucesivas desde el 14 de febrero de 2023, había compartido, en su perfil personal de la red social LinkedIn, una publicación en la que anunciaba que comenzaba un nuevo trabajo como “salesforce developer” en ACL, empresa de consultoría IT, publicación en que la propia empresa le da la bienvenida, señalando, que efectivamente, debido a que padece 1 enfermedad psiquiátrica, desde el 15 de febrero de 2023, se encontró haciendo uso de reposo médico, el último de los cuales se extendería hasta el 13 de julio del mismo año, motivo por el que, el 28 de junio de 2023

tomó contacto con el encargado del área en la que se desempeñaba, para comentarle sobre la finalización de su licencia y consultarle si tenían estipulado integrarlo algún proyecto, quedando este en hacer las averiguaciones con el personal respectivo y avisarle luego sobre su integración al trabajo. No obstante, el 03 de julio de 2023, le informó de su despido indicándole que la carta debía llegar a su domicilio.

Refiriéndose a los hechos que motivan su separación, admite que, si bien actualizó la red social LinkedIn, por error etiquetó a una empresa diversa a la demandada, negando haber prestado servicios a dos empresas mientras estaba contratado por la demandada y menos haber quebrantado los acuerdos correspondientes, haciendo presente que, el feriado legal, se encontraba contemplado en el finiquito que acudió a firmar a la notaría que le informaron, más no pudo recibir su pago pues el documento estaba retenido a la espera descartar cualquier demanda que pudiese presentar en contra de la demandada.

SEGUNDO: El tribunal, en virtud de lo establecido en el artículo 500 del Código del Trabajo, acogió la demanda, resolución respecto de la cual la demandada TATA CONSULTNCY SERVICES CHILE S.A., dedujo reclamación, y que motivó la celebración de la audiencia única de contestación, conciliación y prueba, con fecha 10 de enero de 2024, a la que comparecen ambas partes, oportunidad en que la demandada contesta, solicitando el total rechazo de la acción, con costas.

Reconoce la remuneración que indica el demandante percibía por la prestación de sus servicios, y que fue despedido por haber prestado servicios a un tercero, tal como señala la carta correspondiente que contiene con precisión los hechos que configuran las causales invocadas. Solicita el rechazo del feriado legal reclamado, pues indica que este fue pagado con el finiquito, documento en el que el actor no formuló reserva de derechos, haciendo presente que el demandante no precisa el motivo por el que reclama esta prestación.

Posteriormente, fracasado el llamado a conciliación, se establecieron, con el acuerdo de las partes, como hechos pacíficos del juicio los siguientes:

1. Que el demandante percibía por la prestación de sus servicios una remuneración de \$4.087.346.-
2. Que la demandada puso término a los servicios del demandante invocando las causales establecidas en el N°1 letra a) y N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Luego, se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos controvertidos, los siguientes:

1. Fecha de inicio de la prestación de los servicios por parte del demandante, funciones desempeñadas, naturaleza del vínculo.
2. Fecha en que se puso término a los servicios del demandante, cumplimiento de las formalidades legales.
3. Efectividad de haber incurrido el demandante en las conductas que se le imputan como constitutivas de falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, al tenor de lo consignado en la comunicación de despido. En la afirmativa, época y circunstancias.
4. Efectividad de adeudar la demandada al demandante feriado legal. En la afirmativa, monto y periodo que se adeuda.

Para acreditar sus alegaciones, las partes incorporaron la documental que se individualiza en el acta de audiencia, y la demandada, además, la información obtenida mediante interconexión de AFP Habitat.

TERCERO: No encontrándose discutida la existencia de la relación laboral entre las partes, en cuanto a la fecha de inicio de la prestación de servicios, con el mérito del contrato de trabajo, celebrado el 24 de noviembre de 2022, en cuanto consigna como fecha de ingreso del demandante para desempeñarse como “consultant”, la de su celebración (cláusula decimocuarta), se encuentra demostrado que se desempeñó para la demandada desde el 24 de noviembre de 2022, relación pactada con carácter indefinido.

CUARTO: Respecto a la fecha de terminación de los servicios, sin que aparezca discutido que el actor fue despedido por aplicación de las causales establecidas en el artículo 160 N°1, letra a) y N°7 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, la demandada acompañó a la causa, la carta de despido, de 04 de julio de 2023, junto con el comprobante de envío por correo certificado al domicilio de calle El Rey N°10.378, comuna de La Florida, registrado para el demandante en el contrato individual, sin perjuicio de no aportar el comprobante de ingreso en la Inspección del Trabajo, no habiendo cuestionado el demandante las formalidades legales, omisión que por lo demás, no afecta la terminación de los servicios, corresponde determinar si el demandante incurrió en los hechos que se consignan como constitutivos de cada una de las causales en la comunicación de despido.

QUINTO: En tal sentido la carta de término expresamente señala: “En virtud del contrato de trabajo

suscrito con nuestra compañía con fecha 24 de noviembre de 2022, usted se desempeña actualmente en el cargo de Consultant. Desde el día 14 de febrero de 2023 y hasta la actualidad, usted ha hecho uso de licencias médicas sucesivas de 30 días de duración cada una”, según el detalle que inserta, y continúa “con fecha 28 de junio de 2023, la Sra. Anita Sepúlveda, HR Compliance Lead de TCS, pudo advertir que usted había compartido, en su perfil personal de la red social LinkedIn, una publicación en la que anunciaba que comenzaba un nuevo trabajo como Salesforce Developer en ACL, una empresa de consultoría IT. Es más, en dicha publicación la propia cuenta de la empresa le comenta dándole la bienvenida”, adjuntando las imágenes correspondientes, señalando “A raíz de lo anterior, la Sra. Sepúlveda indagó con mayor detención y se pudo constatar, por una parte, que efectivamente usted persiste con licencia médica y, por otra, que en su perfil de LinkedIn no aparece su trabajo para TOS, en circunstancias que el resto de la experiencia profesional declarada en dicha red sí coincide con el historial laboral consignado en el Currículum Vitae que presentó en la etapa de postulación a TCS. Cabe destacar, además que su perfil de LinkedIn es de público acceso y que se ha corroborado, igualmente, que la foto corresponde a su persona. Lo descrito en los párrafos anteriores es de absoluta gravedad y trae como consecuencia la configuración de las dos causales de término de contrato de trabajo que fueron indicadas al comienzo de la presente carta. En primer lugar, se configura una falta de probidad por cuanto el reposo prescrito en la última licencia médica (a lo menos) claramente no se ajusta a la realidad, por cuanto es evidente que usted no requiere de reposo si es que tiene la capacidad para prestar servicios a otro empleador. Esto se traduce en que usted ha acusado una dolencia que no es efectiva (o a lo menos no es de la envergadura tal que amerite un reposo total), con miras a recibir un subsidio mientras justifica la ausencia a su trabajo. La conducta anterior no solo ha implicado un perjuicio económico para TCS, por cuanto ha debido redistribuir las funciones de su cargo en otros trabajadores, con los impactos en la productividad que ello significa, sino que también en vulneraciones a diferentes normas que regulan la materia”, citando el artículo 509 del Código del Trabajo, artículo 193, N°4 del Código Penal y artículo 5, letra a) del DS 3 del MINSAL. Luego indica “Los hechos relatados constituyen claramente una falta de honradez, rectitud e integridad en su proceder y en el desempeño de las funciones contenidas en su Contrato y en el contenido ético del mismo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Lo anterior constituye una medida completamente alejada de la buena fe y rectitud que TCS espera de todos sus trabajadores. Al mismo

tiempo y en segundo lugar, se configura un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en particular la obligación de exclusividad establecida en la cláusula sexta de su contrato, en virtud de la cual se le ha prohibido realizar “actividad o trabajo para personas distintas al empleador, ni desarrollar actividades similares” a las que se indican en el contrato, para otro u otros empleadores. Lo anterior se torna de mayor gravedad en su caso, toda vez que la empresa ACL, a la cual usted ingresó a prestar servicios recientemente, se dedica, como se ha dicho, a consultoría en IT, que es una actividad relacionada con el giro comercial de TCS. Esto también se encuentra recogido en la cláusula sexta de su contrato. Lo referido igualmente implica un incumplimiento de la cláusula de confidencialidad, en atención a que usted manejaba información valiosa tanto de la Compañía como de sus clientes y que ahora podrá utilizar en una empresa del mismo giro. De ello se ha dejado constancia en la cláusula quinta de su contrato y se encuentra implícito en los estándares y compromisos que TCS y su personal adquieren con sus clientes a través de los contratos de prestación de servicios”.

SEXTO: Para sustentar la justificación de la conducta imputada, la demandada incorporó, en términos de pertinencia, las impresiones de sitio web y perfil corporativo LinkedIn de empresa ACL (<https://www.aclti.com/.es/>), que corresponde a desarrolladores de software en América Latina, la impresión web de perfil de LinkedIn -sin fecha- en que se constata el nombre del demandante acompañado de una fotografía junto con la leyenda “Salesforce developer en ACL”, y el comentario de ACL “¡bienvenido Carlos Díaz Veliz al super #team aceliando!”, además de la frase “He empezado en un puesto nuevo”.

SÉPTIMO: Las probanzas anteriores, analizadas en conjunto, resultan del todo insuficientes para tener por acreditada la falta de probidad, que como causal de despido, atento dispone el artículo 160, N°1, letra a) del Código del Trabajo, debe entenderse como la carencia de integridad y honradez en el actuar, y se traduce en infracciones graves y trascendentes realizadas por el trabajador en el desempeño de sus funciones, esto es, durante su tiempo de trabajo y que eventualmente causen algún tipo de perjuicio para el empleador, sin que se requiera acreditar la habitualidad de la conducta o que el eventual daño sea grave y extendido en el tiempo, sosteniendo la jurisprudencia que, para su configuración, se requiere copulativamente que el hecho resulte debidamente probado y que se trate de una falta grave, es decir, que revista una gran magnitud o significación, bastando para su configuración que se encuentren reconocidos o establecidos judicialmente y que atenten contra el

principio inherente al contrato de trabajo, cual es, el de la buena fe.

En la especie, la conducta que se exponen en la comunicación de despido, básicamente consiste en la publicación efectuada por el demandante en la red social LinkedIn, “anunciando que comenzaba un nuevo trabajo para la empresa ACL”, mientras se encontraba con reposo médico, solo consta mediante la impresión de la referida red social, que por lo demás se insertó en la carta de despido, más no fue complementada con otro medio de prueba idóneo que permita concluir, de manera indubitada, que el demandante haya prestado servicios efectivos para la empresa ACL mientras se encontraba contratado por la demandada y haciendo uso de licencia médica, no solo porque la prueba incorporada no da cuenta de la “experiencia profesional declarada en dicha red social”, según afirma la carta, así como tampoco que esta coincida con el historial consignado en el curriculum vitae que presentó al postular a la empresa, sino especialmente si se contrasta la información publicada en LinkedIn con la documental aportada por el demandante.

Así, y sin perjuicio de no haber acreditado la demandada el uso de reposo médico entre el 14 de febrero y el 13 de julio de 2023 (mediante licencias extendidas sucesivamente por 30 días) a que la carta apela, el certificado de remuneraciones imponibles emitido por AFP Capital, de 06 de septiembre de 2023, aportado por el actor, que cubre el período de octubre de 2020 a septiembre de 2023, consigna que, en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2023, sus remuneraciones imponibles para efectos de enterar las cotizaciones previsionales en dicha administradora de fondos de pensiones, fueron declaradas y pagadas por Isapre Colmena Golden Cross S.A. y Mutual de Seguridad, sin que aparezca mención alguna a la empresa ACL en la información previsional, resultando por lo demás, que en el certificado de cotizaciones obtenido por el tribunal mediante interconexión con AFP Capital, a solicitud de la demandada el día de celebración de la audiencia única, corroborando lo consignado en el certificado acompañado por el demandante, no aparece declarando las cotizaciones previsionales del actor la empresa ACL, y solo a contar del mes de agosto y una vez concluida la relación con la demandada, registra como empleadora a la empresa Systemvan Computacion SPA (RUT N°76.496.860-3), la que declara y paga, junto con la Mutual de Seguridad, las cotizaciones correspondientes, pudiendo colegirse que durante su reposo, no prestó servicios subordinados y dependientes para otra empresa que no fuera la demandada, de manera que, ningún actuar reñido con la honradez o la carencia de integridad, relacionado con una “dolencia que no es

efectiva (o al menos no de la envergadura tal que amerite un reposo total) con miras a recibir un subsidio mientras justifica la ausencia a su trabajo” resultó demostrado.

OCTAVO: En relación a la causal establecida en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, respecto de la cual, resulta relevante tener presente que exige la concurrencia de dos elementos, primero, debe tratarse del incumplimiento de una obligación que impone el contrato de trabajo, y en segundo lugar, éste incumplimiento debe ser grave, de manera que, no habiendo sido demostrada la conducta en que se hace consistir el incumplimiento, es inconducente analizar las obligaciones contractuales y reglamentarias que en la comunicación se estiman transgredidas, sin perjuicio de lo cual, cabe tener presente que la demandada ninguna probanza rindió en orden a acreditar que la conducta reprochada revista la gravedad necesaria para poner término al contrato, cuya calificación está entregada a la valoración que de los hechos imputados realice el juez de la causa, teniendo en especial consideración que el legislador ha reservado la aplicación de esta causal a sucesos de tal magnitud que provoquen un perjuicio al empleador o, que en sí mismos, sean contrarios a la naturaleza del contrato, de modo, que tratándose este de un juicio por despido, correspondía a la demandada acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, cuestión que no ha podido demostrar, siendo procedente declarar indebido el despido del actor, ordenando el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

NOVENO: En relación al feriado legal reclamado -que en la especie corresponde al feriado proporcional-, no habiendo discutido la demandada la remuneración percibida por el demandante, según quedó asentado en acta de audiencia, verificándose en el finiquito otorgado ante ministro de fe el 27 de julio de 2023, que por los 13,17 días de feriado que al actor correspondían al tiempo de concluir los servicios, solo se pagaron \$1.705.276.-, debiendo haber solucionado la demandada la cantidad de \$1.794.345.-, se acogerá la demanda por la diferencia de \$89.069.-

DÉCIMO: Que la prueba analizada lo ha sido en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida e incorporada en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 1, 7, 63, 73, 160, 162, 168, artículos 420, 452, 496 y siguientes, 501 en relación al artículo 459 todos del Código del Trabajo y demás normas pertinentes, se resuelve:

I. Que se ACOGE, la demanda intentada por CARLOS LEANDRO DÍAZ VELÍZ, en contra de TATA CONSULTANCY SERVICES S.A., representada legalmente por Juan Cruz González, declarándose indebido el despido de que fue objeto, condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1. \$4.087.346.- por indemnización sustitutiva de aviso previo.
2. \$89.069.- por saldo de feriado proporcional.

II. Que las sumas ordenadas pagar, deberán serlo con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II. Que, no se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida.

III. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo. En caso contrario pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, para los fines pertinentes.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: M-3938-2023.-

RUC: 20-4-0334381-9.-

Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago