

Llg
C.A.Valparaíso.

Valparaíso, trece de marzo de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Que, comparece el abogado don FRANCISCO PLASS MONTALVA, en representación de la demandada, Easy Retail S.A, quien deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia de fecha 7 de diciembre del 2022, dictada por la Jueza del Segundo Juzgado de Letras de Los Andes, doña María Aracely Muñoz Pastran, en los autos acumulados RIT O-61-2019 (acumulada RIT O-62-2019), ROL I. Corte de Apelaciones de Valparaíso N° 4 - 2023, en cuanto acogió la demanda en procedimiento de aplicación general por despido indebido, cobro de prestaciones laborales y cobro de indemnizaciones, interpuesta por la Sra. Claudia Andrea Villegas Calderón y el Sr. Luis Raúl Layana Chaparro.

El recurrente interpone el recurso de nulidad por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación a los requisitos del numeral N° 4 del artículo 459 del del Código del Trabajo y en forma subsidiaria por la causal del artículo 477 inciso primero del Código del Trabajo, en su segunda hipótesis, respecto de los artículos 162, inciso primero, en relación con el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo; solicitando que se anule la sentencia impugnada y, acto seguido y sin nueva vista, se proceda a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo en la cual se rechace la acción de despido, con costas.

En la audiencia de vista de la causa, finalizada las exposiciones de las partes se puso término al debate, quedando la causa en estado de alcanzar acuerdo y producido éste, se procede a dictar el siguiente fallo.

CONSIDERANDO:

Primero: Que, la recurrente interpone recurso de nulidad contra el fallo dictado por la jueza de la instancia fundado en la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, que dispone que el recurso de nulidad procederá “cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este código, según corresponda; contuviere decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”; en particular en relación al requisito establecido en el número 4 del artículo 459 del Código del Trabajo que dispone “que la sentencia definitiva deberá contener: N° 4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”.



La recurrente funda la causal en concreto en que la sentencia recurrida habría incurrido en la omisión del análisis de todos los medios de prueba y una apreciación incompleta, señalando que habría omitido dar las razones por las cuales desestima la prueba de la demandada, como también habría omitido referirse a varios medios de prueba o bien los analizaría respecto de cuestiones menores y no en su integridad, y que no se habrían vertido en el fallo las razones de multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia o conexión para sustentar la decisión de la existencia de un despido injustificado. Concluye señalando que se trataría de un fallo infundado, que arriba a conclusiones sin otorgar el razonamiento que conduce a dicha estimación y sin valorar en su totalidad los medios de prueba aportados.

En carácter subsidiario de la causal ya referida, la recurrente funda el recurso en la causal del artículo 477 inciso primero del Código del Trabajo respecto de su segunda hipótesis, que en lo pertinente dispone que, tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando la sentencia “se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”. Respecto de esta causal, la recurrente señala como infringidos los artículos 162, inciso primero del Código del Trabajo que dispone “Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”, relacionándolo con el inciso segundo del número 1 del artículo 454 del Código del Trabajo referido a las reglas que se aplicarán en la audiencia de juicio que dispone “No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”

Funda la recurrente esta causal señalando que en la dictación de la sentencia impugnada se habría realizado una interpretación errada del artículo 162 inciso primero, en relación con el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, al haber exigido un estándar más exigente para acreditar el despido, del que utiliza el propio legislador.

Segundo: Que, respecto de la primera causal en que se funda el recurso de nulidad, esto es, la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación al requisito del numeral N° 4 del artículo 459 del mismo Código, procede dejar establecido que se corresponde con un vicio de forma en el pronunciamiento de la sentencia, referido a un error o deficiencia en la motivación fáctica del fallo en cuanto a las



razones por la cuales el juez asigna valor o desestima el valor probatorio de la prueba rendida, y según las cuales ha llegado al convencimiento racional necesario para dar por establecidos los hechos en el fallo. La causal se circunscribe entonces al denominado “juicio de hecho” que comporta el deber del juez de analizar la prueba rendida y consignar en la sentencia el razonamiento valorativo de la prueba que sustenta sus conclusiones probatorias.

Tercero: El fallo en su considerando primero señala que comparecen doña Claudia Andrea Villegas Calderón y don Luis Raúl Layana Chaparro, quienes deducen demanda, en procedimiento de aplicación general por despido indebido, cobro de prestaciones laborales y cobro de indemnizaciones que señalan, en contra de, EASY RETAIL S.A., empresa para cual prestaban servicios personales de cajeros bajo vínculo de subordinación y dependencia, en el local ubicado en Avenida San Rafael número 2151 de la ciudad de Los Andes; doña Claudia Andrea Villegas Calderón desde el 08 de noviembre del año 2012 y don Luis Raúl Layana Chaparro, desde fecha 19 de octubre del año 2012, con una jornada laboral de 45 horas semanales. Que los demandantes señalan haber sido despedidos con fecha 12 de agosto del año 2019, por medio de carta de aviso de término de contrato, informando que habían decidido poner término a su contrato con efecto inmediato, invocando la causal del artículo 160 N°1 letra a) “falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones”, y la del artículo 160 N°7, es decir, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Que agregan los demandantes que si bien la carta señala latamente los hechos que fundamentarían las causales señaladas, lo cierto es que la conducta denunciada no configura los supuestos exigidos por estas causales.

Los demandantes señalan que en cuanto a los hechos que se consignan en la carta de despido como fundantes de la falta de probidad e incumplimientos graves referidos a que ellos habrían ingresado numerosos puntos del Sistema de Fidelización de Clientes “Puntos Cencosud” en forma irregular es falso, razón por la cual su despido es indebido e injustificado. Jamás han realizado acto alguno de los cuales pretende imputar la demandada en su carta de aviso. Agregan que la cadena CENCOSUD, opera en todos sus locales con un sistema de fidelización de clientes, consistente en la acumulación de puntos generados por cada compra efectuada y asociada al RUT del cliente, el cliente puede dictar su RUT, o el de cualquier persona al cajero que lo atienda, no pudiendo negarse a hacerlo, y acumulándose en consecuencia el puntaje al RUT que el cliente haya dictado. El referido proceso es aplicable tanto a clientes externos como a los trabajadores, estos últimos tratados como un cliente cualquiera en las compras que realicen. La demandada asevera que ellos habrían incurrido en falta de probidad, al supuestamente haber facilitado, transmitido o



comunicado a terceros su Rut para efectuar transacciones con el descuento mencionado. Señala que no les consta que los pagos consignados en la carta de despido y los puntos asociados a cada uno de ellos sean efectivos, ni sus fechas, ni que efectivamente hubiesen sido efectuados y cargados en alguna de las cajas que les hubiesen correspondido atender durante su jornada de trabajo, dado que nunca han tenido acceso a dicha información, ni menos que correspondan a compras que supuestamente realizan en su horario de trabajo.

El fallo en su considerando segundo señala que el apoderado de la parte demandada, contesta la demanda deducida por ambos actores, señalando a los demandantes se les imputan básicamente el incumplimiento de tres obligaciones que derivarían en los hechos que configuran las causales de falta de probidad y de incumplimiento grave que se esgrimen en las referidas cartas de despido. Señala que los “puntos Cencosud” son una medida de fidelización través de la cual sus clientes (incluso trabajadores) al realizar compras o transacciones en diversas empresas participantes del holding –entre las cuales se encuentra Easy- el cliente puede acumular puntos a su cuenta individual y colectiva. Dichos puntos, posteriormente, podrán ser canjeados por el cliente en diversos comercios asociados, pudiendo gracias a las transacciones realizadas en las empresas participantes, acceder a servicios tales como viajes, comprar electrodomésticos, pagar entradas al cine, entre otras diversas posibilidades. Agrega que este beneficio es de carácter personalísimo, ya que, como los actores bien saben, es intransferible e intransmisible, ya que al momento de realizar las compras debe consultar al cliente si desea o no acumular puntos, y en la afirmativa, la cajera a cargo de gestionar la transacción del cliente debe consultar a este el número de su cédula de identidad y los puntos de la referida operación irán a parar a la cuenta cuyo número es la cédula de identidad del cliente. Indica que en caso que el cliente no desee acumular los puntos, estos necesariamente deben anularse, toda vez que se trata de entregar beneficios por compras de clientes, y no, en cambio, entregar puntos como si se tratase de una mera liberalidad de Easy. En cuanto al “Beneficio Descuento de Colaboradores” se trata de un beneficio que se establece para todos sus trabajadores con el objetivo de cuidar su economía, estos pueden comprar en los distintos locales del grupo Cencosud, haciendo uso de un descuento respecto de los bienes que adquieren. Señalan que el descuento tiene una estricta regulación y no es aplicable a terceros ajenos. Señala la demanda que los demandantes, en sus labores de cajeros durante el año 2018, incumplieron varias obligaciones de su cargo pues no solo mal utilizaron el sistema de fidelización Puntos Cencosud, sino que además aplicaron descuentos exclusivos de colaboradores a terceros ajenos a través de la dictación de su RUT en diversos locales del



grupo CENCOSUD, lo que implicó cobrar a los clientes de la tienda valores inferiores a los que corresponde por producto. En lo pertinente, señala que las prohibiciones mencionadas en la carta de despido se encuentran expresamente en el Contrato de Trabajo, Reglamento Interno y Código de Ética. Argumenta que la conducta que se les imputa a los actores deriva en varios incumplimientos. Primero por traspasar el llamado descuento de colaboradores a terceros ajenos sin el dar cumplimiento a la normativa y el protocolo asentado, segundo, hacer mal uso del programa de fidelización “Puntos Cencosud” y tercero, realizar compras en su horario de trabajo. Indica que, del informe de investigación realizado, se pudieron constatar los hechos que describen en las cartas de despido, en cuanto a las cifras de puntos Cencosud acumulados, las cifras de los montos de total de compras, los días y horas de dichas transacciones, los RUT asociados a ellas, y el medio de pago utilizado. En cuanto al “perdón de la causal” señala su representada no realizó una investigación acuciosa sino hasta la denuncia recibida en el mes de febrero de 2018, por lo que, aunque los actores hubieran realizado esta conducta con anterioridad su representada no tuvo conocimiento, por lo cual malamente podría haber reprochado esta conducta. Teniendo conocimiento en febrero de 2019, se comienza a realizar el desarrollo de la investigación, la cual se extiende hasta julio del mismo año. El hecho de que se haya notificado con un mes de desfase la desvinculación en ningún caso podría suponer un “perdón de la causal” como lo pretenden los actores. Una vez recibida la información se contrastó con la información del Local y se organizaron los despidos con los encargados del local y gerencia de recursos humanos.

Cuarto: Respecto de la primera causal de nulidad corresponde a esta I. Corte determinar si el fallo recurrido en lo referido a los hechos controvertidos ha cumplido con la exigencia de consignar el análisis de la prueba rendida expresando las razones en virtud de las cuales ha asignado valor o ha desestimado el valor probatorio de las probanzas producidas, como el razonamiento por el cual estimó probados o no probados dichos hechos en el juicio a partir de los cuales se decidió la cuestión controvertida. Considerando que la controversia sometida a conocimiento del tribunal de instancia dice relación con un despido injustificado fundado en causales del artículo 160 del Código del Trabajo, y de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 454 del mismo código, el principal objeto de prueba del juicio recae sobre la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido a que alude el artículo 162 del Código de Trabajo, correspondiendo al demandado la rendición de dicha prueba. Al efecto del análisis de la motivación fáctica del fallo recurrido, cabe consignar entonces que las conductas o comportamientos que el empleador consigna en la carta de despido como constitutivos de la causal de



despido es que los trabajadores *habrían compartido o entregado su rut para que fuera utilizado por terceras personas, y consecuentemente con estos descuentos obtener el beneficio de la acumulación de puntos en su rut y posterior canje de Puntos Cencosud*, lo cual se señala estaría prohibido por la normativa interna.

La recurrente funda su recurso en lo que sería una defectuosa valoración probatoria del fallo relacionada con la decisión de la existencia de un despido injustificado de acuerdo a las causales de la carta de despido, y señala las pruebas por ella rendidas que estima se habrían omitido en su análisis o bien cuyo análisis no sería suficiente en cuanto a las razones que sustentan la conclusión probatoria; por tanto, se considerará dicha prueba en lo pertinente al efecto de analizar si la jueza de instancia realizó una adecuada fundamentación respecto del valor probatorio que asignó a las mismas para sostener una conclusión afirmativa o negativa sobre los hechos probados.

Quinto: Revisadas las pruebas rendidas en autos por la demandada, que tuvieron por objeto acreditar las conductas que se imputan a los trabajadores como constitutivas de las causales contenidas en la carta de despido, se concluye que éstas fueron la testimonial del testigo, el Sr. Rainier Rudolf y el informe de auditoría de él emanado sobre el cual versan sus declaraciones en la testimonial. En cuanto a las otras pruebas que señala la recurrente en su recurso que no habrían sido objeto de valoración en el fallo, como son el documento Procedimiento C-2022 “Control de Fraude de Programa de Fidelidad” y el Anexo de contrato de trabajo relativo a la “Declaración de toma de conocimiento de Obligaciones y prohibiciones del Cajero”, son pruebas que no refieren a la efectividad de haber incurrido los trabajadores en las conductas que se les imputan. En efecto, el primer documento dice relación con la formalización de los mecanismos internos de control sobre la operación de su Programa de Fidelidad de clientes, y el segundo, se refiere al conocimiento que los cajeros declaran tener sobre sus obligaciones y las prohibiciones que les afectan en su desempeño; siendo ésta última una prueba documental que resultaría pertinente analizar y valorar solo una vez que se ha adquirido la convicción por parte del juez respecto a dar por probadas las conductas que se les imputa a los demandantes, en cuanto ella tendría por objeto permitir al juez, en caso que lo estime conducente, valorar el grado de conciencia o culpabilidad respecto del incumplimiento que ha sido la causa de la sanción disciplinaria por parte del empleador.

Sexto: En cuanto a la prueba testimonial consistente en las declaraciones del testigo Rainier Axel Rudolf Soto, respecto de la cual la recurrente señala que el fallo habría omitido analizar completamente, debe considerarse que el referido testigo depone exclusivamente sobre el procedimiento y contenido del informe interno de auditoría que de él mismo ha emanado y que en calidad de prueba



documental la demandada acompañó al juicio, consignado en el fallo como “Informe de auditor a Cencosud Chile, abril de 2019 preparado por Rainer Rudolf a Ren Claret”; siendo por tanto esta documental y la testimonial una misma fuente de producción de material probatorio. En efecto, de la propia transcripción de las declaraciones del testigo que consigna la recurrente en su recurso, se constata que el testigo no aporta información que haya podido percibir por sus sentidos directamente o que disponga de oídas sobre las conductas que se imputan a los demandantes, remitiéndose sus declaraciones solo a los procedimientos utilizados para realizar su informe y a las anomalías de acumulación de puntos que a su juicio como auditor detectó en el sistema de fidelización de clientes Puntos Cencosud. De lo expuesto se desprende que, en términos fácticos, ambas pruebas comparten identidad, y las razones consignadas en el fallo para desestimar el valor probatorio del referido informe de auditoría serían concurrentes respecto de valor probatorio de las declaraciones del testigo. Con lo relacionado, cabe consignar que la recurrente menciona en su recurso que el testigo declaró que a la fecha de celebración de la audiencia de juicio, trabajaba en la empresa PC Factory y **“que a la fecha de realización de la investigación, pertenecía a la empresa Cencosud S.A. realizando investigaciones externas de auditoría a empresas que eran parte del holding, principalmente a Easy Retail S.A.”**, afirmación que tiene incidencia en la valoración probatoria de esta testimonial y del informe de auditoría como prueba documental, según se desprende del razonamiento que se consigna por la jueza de la instancia en el fallo recurrido. Cabe precisar, que aun cuando la demandada le asigna el carácter de “externo” al informe del auditor contratado por el Holding Cencosud S.A., al cual la demandada pertenece; no procede en derecho darle a este material probatorio el tratamiento de una prueba pericial, en cuanto el testigo no es un perito y el informe de auditoría no es un informe pericial, por tanto las opiniones y juicios que contiene no deben ser analizados, cotejados, ni valorados por el juez como portadores de una información técnica o científica.

En cuanto a la motivación probatoria, la jueza de instancia en el considerando séptimo señala una de las razones por las cuales desestima el valor probatorio de esta probanza, señalando que **“el informe de auditoría es un instrumento que emana de la misma parte, en base a antecedentes que los actores no pudieron desvirtuar**, que en este sentido, se aprecia claramente que los actores no fueron oídos en la elaboración de este informe, no se trata propiamente de un procedimiento de investigación con alguna ritualidad establecida y conocida por quienes afecta, y por el contrario las conclusiones a las que por él se arriban, en caso alguno pudieron ser contrarrestadas con algún otro medio de prueba en el marco del poder empresarial.”



Sin perjuicio de la razón de credibilidad ya señalada para restar valor probatorio al informe de auditoría interna, en el mismo considerando séptimo, la jueza de instancia analiza el contenido conclusivo del informe que la demandada expresamente consigna en las cartas de despido, en que señala que “en estas circunstancias, **podemos inferir de la auditoría mencionada**, en particular aquella parte que describe la compras que usted ha efectuado, utilizando 139 tarjetas bancarias o financieras distintas, que **usted habría facilitado, transmitido o comunicado a terceros su rut para efectuar transacciones con el descuento mencionado...**”. A partir del contenido de la carta de despido que refiere al informe de auditoría interno que fuera acompañado por la demandada al juicio como prueba documental, la jueza valora este material probatorio señalando que en las cartas se atribuye “**un hecho supuesto a los actores**, y que el informe de auditoría señala **que se puede inferir que los actores han facilitado, transmitido o comunicado a terceros su rut**”, concluyendo que “**el hecho que permite configurar la causal se basa en una inferencia, en una suposición, una conclusión en base a un informe emitido por la propia demandada, resultando impertinente que en este caso, y tratándose de una causal disciplinaria, la imputación que se atribuye a los trabajadores tenga como sustento una inferencia o suposición**”.

Séptimo: De lo expuesto, se concluye que la jueza no ha omitido el análisis de las pruebas que resultaban pertinentes para tener por acreditadas las conductas o comportamientos que el empleador consigna en la carta de despido como constitutivos de la causal de despido, habiendo realizado una fundamentación razonada y lógica sobre la valoración probatoria respecto de las pruebas emanadas de la parte demandada, señalando razones que se relacionan con el grado de credibilidad, fiabilidad, certeza e idoneidad para restarles valor probatorio y desestimarlos en cuanto a acreditar la efectividad de las conductas que se imputan a los trabajadores.

Octavo: En cuanto a los hechos que se estiman probados, el fallo recurrido considera la valoración probatoria de la prueba rendida que se ha analizado en los considerandos precedentes, como la consideración jurídica asentada en la doctrina en cuanto a que el despido disciplinario constituye la sanción más grave prevista por el ordenamiento laboral como expresión de la facultad disciplinaria del empleador, la cual debe ser suficientemente acreditada. En lo relacionado el fallo recurrido concluye que “no existen antecedentes que den cuenta de la efectividad, ni cómo habrían procedido los actores a la facilitación, transmisión o comunicación a terceros de rut para efectuar transacciones. En este orden de ideas se atribuye una conducta a los actores, pero más aún una intención, una finalidad. Que este punto resulta relevante por cuanto, no hay prueba que lleve a



concluir que son los actores los que facilitan, transmite o comunican su rut a terceros, no existen prueba tendiente a acreditar dicha circunstancia, la cual forma parte de la conducta que se atribuye y que sustenta el despido.”

Noveno: Que, considerando las pruebas rendidas en el juicio, y el análisis de las razones consignadas por la jueza de la instancia como fundamento para asignarles o restarles valor probatorio, se concluye por esta I. Corte que la sentencia recurrida dio cumplimiento al requisito establecido en el artículo 459 N° 4 del Código de Trabajo, por lo cual la causal de impugnación del recurso de nulidad referida al artículo 478 letra e) del Código de Trabajo será desestimada.

Décimo: Respecto de la segunda causal de nulidad en que se funda el recurso en forma subsidiaria, referida al artículo 477 inciso primero del Código del Trabajo, en su segunda hipótesis, esto es, que la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la cual se relacionaría de acuerdo a la expuesto por el recurrente con la infracción de los artículos 162, inciso primero, en relación con el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo; corresponde a la I. Corte determinar si el fallo ha realizado una correcta interpretación y aplicación de la normativa que se supone infringida.

Undécimo: El recurrente señala que el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código de Trabajo habría sido infringido por la sentencia en cuanto habría impuesto a la demandada la carga de acreditar otros hechos distintos a los que expresamente se consignaron en la carta de despido como configurativos de la causal invocada, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 162 del Código del Trabajo. El recurrente señala que los hechos que se habrían exigido probar por la sentencia como configurativos de la causal de despido y que no se encuentran mencionado en la carta de despido son: *que el informe de auditoría realizado se basaría en meras inferencias, que en la investigación realizada por la demandada no se entrevistó a los demandantes y que dicho procedimiento era carente de ritualidad.* Del análisis del fallo recurrido no es posible constatar racionalmente que la jueza de instancia haya establecido los referidos hechos como integrantes de la configuración de la causal de despido invocada por la demandada en la carta de despido, ni que haya valorado su omisión de prueba en el fallo para fundar sus conclusiones decisorias, ya que los hechos respecto de los cuales el fallo discurre en su razonamiento probatorio son los que el propio recurrente señala como las conductas en que la demandada funda la causal de despido, esto es que los trabajadores ***“habrían compartido o entregado su rut para que fuera utilizado por terceras personas, y consecuentemente con estos descuentos obtener el beneficio de la acumulación de puntos en su rut y posterior canje de Puntos Cencosud”***, hecho que el fallo concluyó en base a la valoración probatoria que ya



se ha señalado en los considerando anteriores, no fue probado con la pruebas rendidas en el juicio.

La recurrente erradamente confunde las razones consideradas por la jueza de la instancia para desestimar el valor de la prueba documental rendida; referidas a las características que permiten formar su convicción racional sobre los hechos se consideran probados, en cuanto al grado de credibilidad, fiabilidad, certeza e idoneidad de las probanzas, con la exigencia de prueba de dichas características. La carga procesal de aportar las pruebas que por su naturaleza y características cumplan con los estándares probatorios necesarios para producir la convicción del tribunal sobre los hechos en que se funda el despido recae en la demandada.

Duodécimo: De acuerdo con lo expuesto, y considerando que del razonamiento probatorio y conclusivo del fallo no se desprende que la jueza de instancia haya establecido una exigencia de prueba sobre otros hechos distintos de los que fueron consignados en la carta de despido como fundantes de la causal de despido, esta I. Corte concluye que el fallo no ha infringido el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código de Trabajo en relación con el artículo 162 del mismo Código, por lo cual la causal de impugnación del recurso de nulidad referida al artículo 477 inciso primero del Código del Trabajo, en su segunda hipótesis, esto es, que la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, será desestimada.

Por estas consideraciones y conforme con lo dispuesto en los artículos 160, 454 N° 1, 459 N° 4, 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, el recurso de nulidad deducido por el abogado don FRANCISCO PLASS MONTALVA, en representación de la demandada, Easy Retail S.A., en contra de la sentencia definitiva de fecha 7 de diciembre del 2022, dictada por la Jueza del Segundo Juzgado de Letras de Los Andes, doña María Aracely Muñoz Pastran, en los autos acumulados RIT O-61-2019, la que en consecuencia no es nula.

No se condena en costas del recurso al recurrente por considerar que ha tenido motivos plausibles para interponerlo.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la abogada integrante Sra. Marcela Fernández Saldías, quien no firma por encontrarse ausente.

Rol Laboral-Cobranza N° 4 – 2023.



Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Valparaíso integrada por Ministro Patricio Hernan Martinez S. y Fiscal Judicial Erik Gonzalo Espinoza C. Valparaiso, trece de marzo de dos mil veintitrés.

En Valparaiso, a trece de marzo de dos mil veintitrés, 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> o en la tramitación de la causa.
A contar del 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.