

Arica, diez de julio de dos mil veinticuatro.

VISTO:

En el rol único de causas N° 23-4-0533715-0, correspondiente al Rol Interno del Juzgado de Letras del Trabajo N° O-360-2023, la abogada doña Sandra Negretti Castro, en representación de la parte demandante, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia de veintitrés de abril del año en curso, dictada por don Hernán Valdevenito Carrasco, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, quien resolvió, en lo que aquí interesa: “I.- Que, se rechaza la demanda laboral de despido indebido y cobro de prestaciones laborales, interpuesta por doña Pamela Andrea Moran Álvarez, en contra de la Empresa de Transportes Rurales SpA, representada para estos efectos por don Nelson Sarria Evans, todos ya individualizados. II.- Que, sin perjuicio de lo resuelto en el punto anterior, la demandada será condenada cancelar a la actora por concepto de feriado legal y proporcional adeudado, la cantidad total de \$1.067.759.- (hecho establecido como no discutido en la audiencia preparatoria de rigor). III.- Que, la suma indicada se [pagará] con los intereses y reajustes legales establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo. IV.- Que se condena en costa a la parte demandante, por haber sido objetivamente vencida y estimar que no tuvo motivo plausible para demandar, regulándose las costas personales en la suma de \$350.000.- (trescientos cincuenta mil pesos).

Fundamentando su recurso, la actora invoca como causal principal aquella contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo, señalando como infringidas los artículos 160 N° 7 y 154 números 5 y 10 del mismo cuerpo legal.

En subsidio de la señalada, invoca la recurrente aquella causal de invalidación establecida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, a saber, “Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”. Y, en subsidio de las dos causales anteriores, invoca finalmente aquella prevista en el artículo 478 letra e) del mismo cuerpo legal, esto es, por estimar que la sentencia contiene decisiones contradictorias.

Con posterioridad a declarar admisible el recurso, la vista de este se efectuó en la audiencia del cuatro de julio del año en curso, compareciendo a estrado la abogada de la demandante, doña Sandra Negretti Castro, y el abogado don Jorge Concha Contreras, en representación de la demandada principal, quienes alegaron en favor y en contra del recurso, respectivamente.

Y TENIENDO PRESENTE:



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

Código: XNTXXYRFZR

PRIMERO. Que la abogada señora Sandra Negretti Castro dedujo el recurso de nulidad para que esta Corte invalide la sentencia recurrida en virtud de la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, alegada como principal; en subsidio, por aquella establecida en el artículo 478 letra c) del mismo cuerpo legal; y, en subsidio de las anteriores, en virtud de la prevista en el artículo 478 letra e) del mismo código. Solicita que, declarada la nulidad, acto seguido, esta Corte dicte la correspondiente sentencia de reemplazo por la cual “[...] declare injustificado el despido de la actora y condene al pago de las indemnizaciones derivadas del despido detalladas en el cuerpo de la demanda, con expresa condena en costas, o, en subsidio de las dos primeras causales de nulidad, en el evento de no ser acogidas ninguna de ella, se acoja la causal del art. 478 letra e) del Código del Trabajo, y por no haber sido objetivamente vencida la actora, se dicte sentencia de reemplazo, donde reproduciendo el fallo recurrido, y se le exima del pago de las costas”.

SEGUNDO. Que, en relación con el arbitrio procesal esgrimido en carácter de principal, argumenta la recurrente, en síntesis, que la sentencia incurre en el vicio previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haber sido dictada con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, señalando como infringido lo previsto en los artículos 160 N° 7 y 154 números 5 y 10 del mismo cuerpo legal.

Sostiene que ello se verifica por cuanto el fallo tuvo “[...] por configurada la causal de despido del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, a pesar que no se cumple con una de las exigencias que forma parte de su tipo, esto es, que la prohibición de que se trata conste por escrito en el respectivo contrato, y se aplica a una situación fáctica que la norma no contempla, cual es que la prohibición esté en el Reglamento Interno”.

Precisa que, en la especie, la conducta que el empleador reprochó a la trabajadora, establecida en la sentencia, y que sirvió para justificar la causal de despido, no se encontraba establecida en el respectivo contrato, sino en el reglamento interno.

Agrega que, por otra parte, conforme lo disponen los numerales 5 y 10 del artículo 154 del código ya indicado, si bien la referida norma reglamentaria contiene obligaciones y prohibiciones que afectan al trabajador, su incumplimiento puede ser sancionado únicamente con amonestaciones o multas, pero no mediante el despido.

De esta forma, colige que el “[...] incumplimiento de una obligación contenida en el Reglamento Interno de una empresa, no trae en caso alguno aparejado el término del contrato de trabajo, a menos que el incumplimiento a la



obligación que imponía el Reglamento Interno coincida con las impuestas al trabajador en el contrato de trabajo”. Por ello concluye que “Si lo que pretendía el empleador era sancionar dicha conducta con el despido, debió expresamente consignarlo en el contrato de trabajo y no en el reglamento interno de la empresa, no pudiendo entenderse satisfecha la exigencia legal con una incorporación genérica o en bloque de un catálogo de prohibiciones e infracciones que no se especifica de ningún modo en el contrato, pues ello afecta la certeza que debe tener la trabajadora de qué conductas concretas llevaban aparejada la sanción de despido”.

A continuación, la recurrente transcribe los artículos 130 y 132 del Reglamento Interno de la empresa, y advierte que la sentencia incurre en un yerro en sus considerandos 18° y 19° al concluir que la conducta de la actora constituyó “un comportamiento irregular de carácter grave en el desempeño de sus funciones”. Añade que “La irregularidad a que hace referencia el sentenciador y que luego califica de grave, no la define, no la determina, pero sólo señala que ‘provocó un quiebre en la confianza legítima’, lo fundamenta en el tenor de las conductas que se describen en la carta de despido y que se apoyan en las obligaciones consignadas en el contrato de trabajo y el Reglamento Interno”.

Finalmente, razona que el vicio antes descrito influyó en lo dispositivo del fallo, ya que, por esta vía, el sentenciador llegó a dar por establecidas obligaciones que no se encuentran consignadas en el contrato de trabajo de la actora y otorgó a “[...] los incumplimientos de las normas del Reglamento Interno un carácter determinante, y además de ello, califica dichas conductas como GRAVES, sin mayor argumento que la pérdida de la confianza”.

TERCERO. Que, en relación con la causal de invalidación en comento, cabe precisar que la infracción de ley reclamada descansa en que, a juicio de la recurrente, la sentencia habría incurrido en una errónea aplicación de lo previsto en los artículos 160 N° 7, y 154 N° 5 y N° 10 del mismo cuerpo legal.

El artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo habilita al empleador para poner término al contrato de trabajo, sin indemnización alguna, por haber incurrido el trabajador en un “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Por su parte, los numerales 5 y 10 del artículo 154 de dicho código, tratan acerca del contenido mínimo del Reglamento Interno, señalando que, entre las materias que dicho instrumento normativo debe contener, se encuentran: “5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;” y “10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este



reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;”.

CUARTO. Que, previo al examen de la causal, resulta pertinente señalar que esta “[...] concierne entera y exclusivamente a la revisión del juzgamiento jurídico del caso o, que es lo mismo, al juicio de derecho contenido en la sentencia” (Astudillo, Omar, El recurso de nulidad laboral, Legal Publishing Chile 2012, pág. 69).

Por esta razón, en su decisión, la competencia de esta Corte queda necesariamente limitada por los hechos establecidos en el fallo, toda vez que la causal en comento exige mantener inmutables las conclusiones fácticas del tribunal inferior, restricción que deben observar tanto la recurrente en sus planteamientos como el propio tribunal de nulidad a la hora de juzgar la concurrencia del yerro jurídico reclamado.

En consecuencia, la impugnación y la subsecuente revisión han de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin agregar conclusiones fácticas diversas de las fijadas y sin que pueda prescindirse tampoco de las que fueran determinadas en el fallo que se impugna.

QUINTO. Que, en este sentido, resulta forzoso precisar que, en su considerando cuarto, la sentencia impugnada consigna que en la audiencia preparatoria se establecieron como hechos no discutidos, entre otros, los siguientes: “1.- Que la relación laboral entre las partes se extendió desde el día 01 de enero de 2007 hasta el día 25 de septiembre de 2023.

“2.- Que a partir del día 01 de diciembre de 2019, la actora pasó a desempeñar el cargo de jefa de Terminal, cumpliendo sus funciones en las oficinas de ventas del Terminal de Buses de Arica, ubicado en Avenida Diego Portales N°948, locales 13 y 14, de la ciudad de Arica. [...].

“5.- Que con fecha 25 de septiembre de 2023, la empleadora puso término a la relación laboral de la actora, invocando para tal efecto la causal establecida en el Artículo N°160, N°7 del Código del Trabajo; la cual se configuraría [...]” por los hechos que allí se señalan.

Por su parte, en su considerando décimo sexto, con ocasión del despido, la sentencia tuvo por establecido lo siguiente:

“1.- Que efectivamente existen diferencias de dinero entre lo efectivamente recaudado y lo entregado a la empresa Prosegur. Estas diferencias alcanzan la suma total de \$21.462.510.- en el periodo febrero 2022 a julio de 2023.

“2.- Que, efectivamente existe diferencia de recaudación en caja fuerte Compusafe de Brinks ocurrido el 27 de julio de 2023. En dicha fecha la demandante declaró haber depositado \$27.602.000.-, sin embargo, Brinks señala



haber contabilizado solo \$10.131.000.-, existiendo entonces una diferencia, en perjuicio de la empresa demandada, de \$17.471.000.-

“3.- Que, la actora no depositó lo recaudado en ventas en efectivo el día 03 de agosto de 2023, por la suma de \$20.736.000.-, limitándose a depositar solo \$4.000.000.-

“4.- Mantener dinero efectivo, los días 27 y 28 de julio de 2023, fuera de la caja fuerte con que disponía.

“5.- Existe diferencias en las rendiciones por concepto de gastos de fondo fijo, puesto se constata una suma no respaldada de \$8.786.868.- En este punto, corresponde aclarar que aproximadamente la mitad de dicha cantidad de dinero corresponde a la gestión de la actora y la mitad restante proviene de la administración de la jefa de Terminal anterior. Hecho reconocido por la testigo doña Lenka Génesis Cartes Huerta.

“6.- Efectivamente la actora hizo entrega de su clave personal a otro colaborador (Fabián Carrasco Rivera). Al efecto, cabe señalar que en atención de la cláusula cuarta del anexo de contrato de trabajo de la actora de fecha 01 de abril de 2022 y artículo 113 del Reglamento Interno, se indica que esta clave ‘Login’ es de uso personal e intransferible, ya permite realizar transacciones sensibles que afectan la recaudación de la empresa, cuestión que fue reconocida por la demandante en la entrevista personal realizada en la investigación interna.

“7.- No informar hechos relevantes a su jefatura, por ejemplo, las diferencias detectadas por Prosegur, cuestión que también fue reconocida por la actora en la en la entrevista personal realizada en la investigación interna respectiva, lo cual se encuentra regulado en el artículo 88 del reglamento Interno”.

SEXTO. Que, asentado lo anterior, el análisis del recurso lleva a advertir que el reproche formulado, en lo que a esta causal respecta, refiere especialmente a lo señalado por el sentenciador a quo en el considerando décimo octavo cuando colige que “[...] la conducta reprochada a la demandante reviste extrema gravedad, atendido que el empleador no podrá confiar ya en su dependiente, quien, por un hecho del cual es la única responsable, quedaría sujeta a permanente observación, lo que no es admisible bajo ninguna circunstancia”.

Así como también, de lo consignado en el considerando siguiente, cuando señala: “[...] este sentenciador, concluye que los hechos constitutivos del despido tienen la gravedad o trascendencia necesarias para estimar que la trabajadora incumplió gravemente las obligaciones que impone el contrato, configurándose la causal alegada de terminación del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, en la medida que se comprobó que la actora incurrió en un comportamiento irregular de carácter grave en el desempeño de sus funciones, de manera que resulta



improcedente dar curso a las peticiones referidas en la demanda correspondientes a los rubros indemnizatorios por falta de pre aviso y años de servicios”.

SÉPTIMO. Que, en cuanto a la infracción de ley reclamada por la recurrente, cabe advertir que se sustenta en un doble reproche. Por una parte, reclama la actora que las conductas que le fueron atribuidas por el empleador, y que resultaron acreditadas de la prueba rendida, no satisfacen los presupuestos que exige la causal de término de la relación laboral esgrimida, pues no obedecerían a un “incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato” al tratarse de circunstancias no indicadas en dicho instrumento jurídico, sino devenidas del Reglamento Interno de la empresa.

Por otra parte, reclama también que las conductas desplegadas, las cuales califica como constitutivas de infracción a los deberes de conducta que le impone el Reglamento Interno, no pueden ser sancionadas con el despido, pues artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo dispone que las sanciones que en dicha norma se contemplan solo podrán consistir en amonestaciones y multas.

OCTAVO. Que, respeto a la pretendida infracción del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, consistente en que las conductas que motivaron el despido representan el incumplimiento de obligaciones ajenas al contrato de trabajo y, por tanto, no subsumibles en tal hipótesis legal, cabe concluir que, a juicio de esta Corte, ello no concurre en la especie.

De lo asentado en los considerandos cuarto, décimo sexto y décimo noveno, queda de manifiesto que la trabajadora se desempeñaba en un cargo de jefatura, a cargo precisamente de una oficina o terminal de la empresa. Así, tal como razona el juez a quo, la naturaleza de las conductas que se tuvieron por acreditadas en la instancia, reseñadas en el considerando décimo sexto, antes transcrito, suponen un evidente incumplimiento de las obligaciones de confianza que envuelve toda relación laboral, así como las obligaciones propias del contrato habido entre las partes, por el cual la trabajadora llegó a desempeñarse, precisamente, en un cargo de jefatura al interior de la agencia u oficina respectiva.

Con todo, incluso si estos sentenciadores adhirieran a la tesis planteada por la recurrente, en orden a que tales conductas responderían al incumplimiento de obligaciones que no derivan del contrato, sino de otros instrumentos; forzoso resulta desatacar que el vicio de nulidad esgrimida tampoco se produciría pues, entre las conductas reprochadas a la trabajadora y que fueron acreditadas, según se indica en el número seis del considerando décimo sexto, se encuentra el haber compartido sus claves de acceso, las cuales revestían un carácter personal e intransferible, siendo aquello una obligación expresamente prevista en el anexo de contrato de trabajo de la actora, suscrito el 01 de abril de 2022.



NOVENO. Que, en lo que respecta a la presunta transgresión de lo dispuesto en los números 5 y 10 del artículo 154 del Código del Trabajo, en el entendido de que se está sancionado una infracción a los deberes de conducta regulados en el Reglamento Interno con una medida que excede a aquellas autorizadas en dicha norma, lo cierto es que tal infracción no concurre en la especie, pues de la lectura del considerando décimo noveno queda de manifiesto que el despido de la actora se verificó invocando como causal aquella establecida en el N° 7 del artículo 160 de dicha norma legal y no como consecuencia de una infracción reglamentaria.

DÉCIMO. Que, lo anterior lleva a esta Corte a concluir que el recurso de la demandante, en cuanto a la causal esgrimida como principal, no puede prosperar, pues la misma no se verifica en la especie, toda vez que no aparece que la sentencia impugnada se haya dictado con infracción de lo previsto en los artículos 160 N° 7 y 154 números 5 y 10 del Código del Trabajo.

UNDÉCIMO. Que, en subsidio de la anterior, reprocha la recurrente que la sentencia impugnada incurrió en la causal de invalidación establecida en el 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”.

Sostiene al efecto que el fallo incurrió en el vicio de indicado, por estimar que el “[...] juez de la instancia califica erróneamente la conducta desplegada por la actora de autos, señalando que los hechos que se imputan en la carta de despido de la Sra. Morán, se dieron dentro del ámbito de las funciones que ella debía ejecutar, y, por tanto, habría incumplimiento de las cláusulas de su contrato de trabajo y Reglamento Interno de la empresa, calificación jurídica que se encuentra errada a juicio de esta parte”.

A continuación, la recurrente indica que los hechos fueron establecidos por la sentencia en su considerando décimo sexto, el cual transcribe, y arguye que la calificación jurídica realizada a la luz de tales presupuestos fácticos sería incorrecta. Denuncia que tal vicio queda de manifiesto de la revisión de los considerandos décimo octavo y décimo noveno, que también transcribe.

Agrega que, “[...] teniendo el sentenciador una serie de documentos a la vista -debidamente incorporados en juicio- estimó que las acciones que se le imputaban a la señora Moran provocaban un quiebre de la ‘confianza legítima’ y concluye que, en lo sucesivo, la demandada no podrá volver a confiar en la trabajadora, pero agrega una afirmación muy grave, que ni aún la demandada se atrevió a afirmar en la carta de despido; ‘quien, por un hecho del cual es la única



responsable, quedará sujeta a permanente observación...'. Esta calificación es del todo errónea y carente de prueba".

Continúa señalado que el sentenciador no precisó "cuál es el hecho" que califica como grave, en circunstancias que "se argumentaron 7 incumplimientos en la carta de despido". Agrega a este respecto que la querrela deducida por la demandada lo fue "en contra de quienes resulten responsables", y que ni la carta de despido, así como ningún otro medio de prueba incorporado en el juicio, atribuye a la demandante "el haberse apropiado de los faltantes de caja o de las diferencias de los depósitos efectuados". Sostiene que "La responsabilidad que persigue la empleadora es por haber registrado esos faltante y no haber informado las diferencias de caja que se venían generando".

Concluye que "Esta parte está de acuerdo con los presupuestos fácticos que fueron establecidos por el sentenciador de la instancia en orden a que efectivamente se registraron esas diferencias imputadas en la carta de despido, mas no podemos sino rechazar la conclusión que hace el juez de la instancia calificando los hechos como de exclusiva responsabilidad de la actora, porque esa calificación no tiene un sustento razonable ni un antecedente probatorio que le respalde, y por consiguiente, dichos incumplimientos no pueden revestir la gravedad a la que alude el Juez".

Añade que "[...] las escasas argumentaciones que da el sentenciador para sostener que los hechos que se le reprochan a la demandante son susceptibles de una responsabilidad laboral, más aún, elevándolo a la calidad de grave, no son suficientes para concluir y calificar esas conductas como graves incumplimientos del contrato".

Finalmente, precisa que "[...] el incumplimiento no puede ser calificado por el sentenciador como grave, menos aún si no incorpora argumentos o razones para ello [...] y, al efectuar esta errónea calificación, desde luego que ha incurrido en un vicio que invalida la sentencia y que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, puesto que aumenta y dimensiona una conducta – no especificada en el contrato de trabajo - como de carácter grave y atribuye esta responsabilidad en todos los hechos que se argumentan en la carta de despido, única y exclusivamente, en la persona de la actora".

DUODÉCIMO. Que, una detenida revisión de la argumentación vertida por la recurrente para fundar la causal esgrimida, consistente en una errónea calificación jurídica, permite constatar que esta discurre entre líneas discusivas que se apartan de la causal invocada.

En efecto, en primer término, sostiene la recurrente que la equívoca calificación jurídica denunciada radica en la conclusión de haber estimado el



sentenciador que las conductas reprochadas a la actora constituirían un incumplimiento de carácter grave de sus obligaciones laborales. No obstante, lejos de expresar el por qué sería inidóneo calificar como graves tales conductas, se aparta de ello y, en su lugar, ataca la valoración probatoria y el razonamiento expresado en la sentencia.

Lo primero, en cuanto sostiene que la conclusión del tribunal, en orden a que las conductas desplegadas por la demandante configurarían un “quiebre en la confianza legítima”, se trata de una afirmación “carente de prueba”; y la segunda, en cuanto reprocha que el juez a quo concluyera que la demandante es “la única responsable”, sin que dicho sentenciador hubiere precisado con claridad “cuál es el hecho” al que alude para sostener aquello. Tales argumentaciones guardan relación con otras causales de invalidación, pues apuntan más bien a un reproche en torno a una eventual errónea valoración de la prueba o una fundamentación meramente aparente de las conclusiones arribadas por el juzgador, lo que no fue motivo de recurso.

Luego, releva el hecho de que la querrela presentada por la empresa lo fue respecto de quienes resulten responsables, haciendo ver que por ella no se atribuye a la actora “el haberse apropiado de los faltantes de caja o de las diferencias de los depósitos efectuados a la Empresa Brink’s y Prosegur”, misma circunstancia que fluye, a su entender, de la revisión del resto de la prueba rendida. No obstante, tal argumentación tampoco resulta útil para fundar la presente causal, pues lo cierto es que el juez a quo no atribuyó tal conducta a la actora, ni calificó la mentada gravedad en función de ello, según queda de manifiesto en el considerando décimo séptimo del fallo.

Finalmente, similar defecto queda de manifiesto respecto de la argumentación del recurso vertida a continuación, en orden a sugerir que pudo existir responsabilidad de otros trabajadores en los hechos reprochados a la actora, advertir que la trabajadora tenía una antigüedad de 17 años en la empresa o reclamar una presunta ausencia de fundamentación para establecer que los incumplimientos acreditados fueron parte de las obligaciones laborales de la actora, pues todas aquellas alegaciones refieren más bien a los defectos que la recurrente atribuye a la fundamentación de la sentencia y no, como dirige el recurso, a comprobar que la calificación de gravedad efectuada por el tribunal fue incorrecta.

DÉCIMO TERCERO. Que, así las cosas, de lo expuesto en el recurso, no es posible constatar el modo en que la errónea calificación denunciada se habría producido en este caso, pues la recurrente no ha dado luces acerca del porqué las conductas acreditadas respecto de la actora no pudieron ser calificadas por el



tribunal a quo como incumplimientos graves, razón por la cual el presente recurso tampoco podrá prosperar en esta materia.

DÉCIMO CUARTO. Que, por último, en subsidio de las dos causales anteriores, la recurrente invoca aquella prevista en el artículo 478 letra e) del mismo cuerpo legal, esto es, por estimar que la sentencia contiene decisiones contradictorias.

Que, para efectos de fundar la contradicción, precisa que ella se produce en la parte decisoria del fallo, en cuanto “[...] rechazó la demanda por despido injustificado, pero acogió la procedencia del feriado legal y proporcional adeudado, la cantidad total de \$1.067.759.- la que se ordenó pagar con intereses y reajustes, pero, resuelve condenar en costas a mi parte, demandante, “por haber sido objetivamente vencida y estimar que no tuvo motivo plausible para demandar”, y regula en la suma de \$ 350.000.- las costas”.

Sostiene que resulta contradictorio, “[...] por una parte declarar que se condena a la demandada al pago de una de las prestaciones demandadas y, por otra parte, condenar a mi representada al pago de las costas por haber sido objetivamente vencida”.

Añade que tal presupuesto no se ajusta a lo previsto en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, aplicable en la especie, el cual dispone que: “La parte que sea vencida totalmente en un juicio o en un incidente, será condenada al pago de las costas. Podrá con todo el tribunal eximirla de ellas, cuando aparezca que ha tenido motivos plausibles para litigar, sobre lo cual hará declaración expresa en la resolución”.

Concluye por lo anterior, que resulta procedente que esta Corte invalide la sentencia recurrida y, “haciendo un análisis consecuente de lo decidido”, siendo a su entender patente que dicha parte no resultó “objetivamente vencida” en el presente juicio, se le exima del pago de las costas del juicio.

DÉCIMO QUINTO. Que, en cuanto a lo reclamado bajo esta última causal, en relación con la condena en costas y la presunta contradicción que ello envuelve, cabe precisar que ello obedece a una materia más bien accesoria a la litis, y, por tanto, no puede estimarse que haya tenido influencia sustancial en lo decisorio. Así, atendido el carácter extraordinario del presente recurso, el cual no resulta asimilable a una apelación, tal arbitrio no pueda en este caso prosperar, razón por la cual la presente causal será igualmente desestimada.

DÉCIMO SEXTO. Que, en todo caso, y sin perjuicio de lo señalado en el considerando anterior, esta Corte advierte que resulta efectiva la consideración formulada por el juez a quo, en orden a que la actora resultó objetivamente vencida, desde el momento en que la única prestación a que resultó condenada la



demandada obedece a un rubro económico cuyo pago ya había sido reconocido por esta última incluso antes de la demanda y, por tanto, para cuyo establecimiento no resultaba útil la presentación del libelo.

De esta forma, a juicio de estos sentenciadores, aún en el evento que el presente recurso resultare idóneo para revisar el defecto de nulidad invocado, no se logra colegir que la decisión adoptada por el juez a quo al haber hecho lugar únicamente al pago de la compensación relativa al feriado legal y proporcional adeudado a la actora, resulte contradictoria con aquella que, al mismo tiempo resolvió condenar a esta última en costas por estimar que resultó objetivamente vencida.

Por estas consideraciones y de acuerdo, además a lo dispuesto en los artículos, 459 N° 4, 477, 478 letras c) y e), 479 y 482 del Código del Trabajo, y artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por la abogada doña Sandra Negretti Castro, en representación de la parte demandante, y se declara que la sentencia dictada el veintitrés de abril del año en curso, por el Juez del Juzgado de Letras del Trabajo don Hernán Valdevenito Carrasco, en el Rol Interno de dicho Tribunal N° O-360-2023, no es nula.

Redacción del abogado integrante Sr. Patricio Ponce Correa.

No firma el ministro señor José Delgado Ahumada, quien no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la presente causa, por encontrarse en comisión de servicios.

Regístrese, notifíquese y comuníquese vía interconexión.

Rol 82-2024.- Laboral



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

Código: XNTXXYRFZR

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Arica integrada por Ministra Presidente Maria Veronica Quiroz F. y Abogado Integrante Patricio Javier Ponce C. Arica, diez de julio de dos mil veinticuatro.

En Arica, a diez de julio de dos mil veinticuatro, 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: XNTXXYRFZR