

Vim.
C.A. de Valparaíso

Valparaíso, veinticinco de febrero de dos mil veinte.

VISTOS:

En causa R.U.C. 19-4-0211361-0, RIT N° O-74-2019, don José Isaías Flores Aravena, abogado, en representación de la Sociedad Inmobiliaria Altos del Yali Limitada, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha siete de enero de dos mil veinte, dictada por la Jueza titular del Primer Juzgado de Letras de San Antonio, doña Paloma Fernández Fernández, que acogió la demanda interpuesta por doña Soledad Viviana Calderón Coloma, declarando justificado el despido indirecto de la actora por incumplimiento grave de las obligaciones por parte de la demandada –recurrente-, condenándola al pago de las indemnizaciones y prestaciones que indica, más reajustes e intereses con arreglo a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, sin costas por haber tenido aquella motivos plausibles para litigar.

Funda el recurso en la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, la que interpone cuatro veces.

Solicita que se decrete la nulidad de la sentencia recurrida y se dicte la correspondiente de reemplazo, con costas.

CONSIDERANDO:

1º) Que el recurrente, luego de referirse a lo que denomina antecedentes de la causa, invoca por primera vez la causal de nulidad referida, denunciando como infringido el artículo 43 del Decreto Supremo N° 969 del Ministerio del Trabajo de 1933 –que transcribe-, el que reglamenta la forma en que se solicita el feriado legal de los trabajadores y que es aplicable de conformidad a la parte final del artículo 67 del Código del Trabajo. Hace presente que la demanda sostiene que la norma que habría incumplido su representada en el tema de feriado legal, solo es la última que se ha citado, porque los otros que se mencionan, los artículos 7 y 55 del Código Laboral, no alteran ni hacen nacer obligaciones con respecto al feriado legal. Hace alusión a ciertas respuestas de la demandante, con ocasión de su confesión judicial, las que reproduce, y expone que ella no probó con medio de prueba alguno, que hubiera solicitado sus vacaciones, por escrito y con al menos un mes de anticipación. Señala que son requisitos formales del feriado legal según nuestro ordenamiento jurídico, que sea requerido por el trabajador; que se haga por escrito y que se presente con al menos un mes de anticipación, los que son copulativos, y la falta de uno de ellos no hace nacer la obligación, no concurriendo en la especie ninguno de ellos. Agrega que sin perjuicio de tener derecho a su feriado legal, la demandante no lo hizo efectivo y que de acuerdo al reglamento, el empleador solo puede acoger o rechazar el requerimiento, pero no modificarlo. Afirma que al no haber aplicado la



sentenciadora las normas legales indicadas las infringió, teniendo influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, porque tendría que haber concluido que nunca la demandante solicitó su feriado legal; que por ello, su representada nunca se encontró habilitada para no haberlo otorgado; que no habiéndose negado el feriado legal, se debieron haber rechazado los hechos en que se funda el despido indirecto, y al no haberse acreditado el incumplimiento por parte de su representada, debió rechazarse en lugar de acogerse la demanda.

2º) Que en segundo lugar, alega la misma causal de nulidad, pero por haberse vulnerado el inciso 3º del artículo 70 del Código del Trabajo, el que copia. Manifiesta que se debe entender que dicha norma se aplica cuando el trabajador no ha hecho uso del derecho y aplicación del artículo 43 del Decreto Supremo N° 969, del Ministerio del Trabajo, del año 1933, por aplicación del artículo 67 del Código del Trabajo; expresa que la demandante alega incumplido por no haberse otorgado el feriado legal del año 2016-2017 y 2018-2019, circunstancia que ratifica la sentencia, por lo cual este es un hecho en la causa, pero para que corresponda la obligación del empleador de otorgar obligatoriamente el feriado legal, se debe dar el requisito legal, esto es, haberse acumulado 2 periodos consecutivos, lo que en la especie no se cumple, por cuanto la sentenciadora establece como incumplidos los periodos demandados, lo que demuestra que no son periodos consecutivos, sino alternados, por cuanto de acuerdo a la demanda le habría sido otorgado el periodo 2017-2018, y al no haberse cumplido el requisito de periodos consecutivos, no nace la obligación de otorgar el feriado legal. Asevera que al no haber aplicado el tribunal dicha norma, ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, porque al no haber nacido la obligación del empleador de otorgar obligatoriamente el feriado legal, no puede haber incumplido gravemente las obligaciones que impone el contrato, debiendo rechazarse los hechos en que se funda el despido indirecto y hacer lo propio con la demanda en vez de haberla acogido.

3º) Que en tercer lugar, impetra otra vez la causal de nulidad que se conoce, pero para el caso que se rechace la causal anterior. Vuelve a denunciar como conculcado el inciso 3º del artículo 70 del Código del Trabajo, el que nuevamente transcribe, pero ahora en relación con el artículo 1551 N° 1 del Código Civil, el que también reproduce; dice que para el caso de estimarse que se daba el requisito de existir dos periodos consecutivos de feriados legales pendientes, su parte no estaba en mora del cumplimiento de su obligación de otorgar obligatoriamente uno de los periodos pendientes de feriado legal, por cuanto dicha obligación debía cumplirse de conformidad al inciso final del artículo 70 del Código del Trabajo, esto es, antes de completar el año que da derecho a un nuevo período, ya que de conformidad a lo razonado en el considerando Noveno N° 1, la demandante entró a prestar servicios el 06 de abril de 2015, por lo cual entre las partes se habría acumulado un tercer periodo recién el 06 de abril de 2020, de modo que estando



obligada a otorgar el periodo más atrasado, esta obligación se encontraba vigente ya que su representada se encontraba habilitada por ley para cumplir la obligación hasta el 05 de abril de 2020, fecha que incluso aún no se cumple, por lo que malamente se encuentra en mora o incumplida la obligación, como lo dispone el N°1 del artículo 1551 del Código Civil. Al no haberse incumplido la obligación dentro del plazo que la ley establece, no puede existir incumplimiento de una obligación actualmente no vencida y no estando en mora. Argumenta que al no haber aplicado la sentenciadora dichas normas, se ha incurrido en un vicio que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, porque al no haber estado vencido el plazo para dar cumplimiento a la obligación legal, no se ha caído en incumplimiento grave de las obligaciones, al no estar en mora, debiendo haberse rechazado la demanda y no acogido.

4°) Que por último, ejerce por cuarta vez la causal de nulidad de que se trata, por afectación del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, al no ser correcto el alcance que le da el tribunal, lo que consigna como letra a). Asegura que existe un error en la aplicación de la ley, que influye en lo dispositivo del fallo, por cuanto el incumplimiento de no otorgar los feriados legales de los periodos 2016–2017 y 2018–2019, son los que sirven de fundamento para dar por cumplida la causal alegada y acoger el despido indirecto, siendo ello un error dado que el feriado no es una obligación contractual, sino que legal, de conformidad a los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo. Copia el artículo 7° de este Código y adiciona que para configurarse la causal del N° 7 del artículo 160, se requiere la existencia de una obligación en el contrato de trabajo celebrado entre las partes, lo que aquí no ocurre, ni tampoco se encuentra acreditado en la sentencia, la que reconoce que es una obligación legal, tanto en su concepción como en su regulación, por lo que al no ser el feriado anual una obligación que emana del contrato de trabajo, sino de la ley, no se puede configurar la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato, por lo que debió rechazarse la demanda. Más adelante, como letra b), reitera de manera exacta los fundamentos de la primera causal alegada. En la letra c), hace lo mismo, pero respecto de la segunda causal de nulidad que invoca. En cuanto a la letra d) –que dice interponer solo para el caso que se rechace la causal señalada en el numeral anterior-, también repite la tercera causal en que sustenta el arbitrio. En subsidio, bajo la letra e), expone que tanto la doctrina como la jurisprudencia han establecido que el verdadero alcance del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es la pluralidad de incumplimiento por parte del empleador, lo que no se produce en este caso, ya que de acuerdo a la sentencia solo existiría el incumplimiento de la obligación de otorgar el feriado anual; la frase “de las obligaciones”, requiere multiplicidad en cuanto a la naturaleza de las obligaciones, ser más de una y que se trate de varios incumplimientos, ocurriendo aquí que se está en presencia de uno solo,



no haber otorgado el feriado legal del periodo 2016–2017, por lo que se ha infringido el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, al ser mal interpretado, toda vez que no se configura la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato. Como letra f), titula: “En subsidio de lo anterior: Improcedencia de la Gravedad del incumplimiento”. Copia parte de la declaración de la demandante de acuerdo a los párrafos finales del considerando quinto de la sentencia y además su motivación duodécima, y añade “Es de gravedad suficiente no haber otorgado 2 feriado anuales cuando no se ha cumplido el tercero, más aún cuando quien se presentó en esta circunstancia es la trabajadora– demandante. Siempre se critica a los empleadores, pero en este caso la demandante no ha acreditado que cumplió sus obligaciones, la más sencilla de todas requerir el feriado legal anual por escrito con un mes de anticipación. Cabe señalar que como depuso en estrado la demandante – ex trabajadora, en 13 ocasiones requirió a su ex empleadora vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales, matrimonio y cuidados de sus hijos. SS. critica la forma desprolija de conceder los feriados legales, por parte de la empleadora, pero nada dice de la misma forma desprolija que se puso la demandante. Si existe un desorden o mala forma se debe a los propios requerimientos verbales de la demandante. Ella señaló que cada vez que requería días de vacaciones le eran concedidos sin mayores problemas. No existe acreditado en autos que le hayan negado un permiso o feriado legal requerido por la ex trabajadora. SS. las partes pueden actuar de acuerdo a sus necesidades y con la flexibilidad que la realidad del día a día se dan. Nadie puede actuar contra actos propios, si actúe de una forma no puedo usarlo para atacar a la contraria, y sino actúe debiendo actuar, tampoco lo puede perjudicar. La pregunta el no obligado de manera ilegal mi representada a tomarse los periodos de feriado anual del 2016-2017 y 2018–2019, pueden considerar un incumplimiento grave, la respuesta es no, por los siguientes considerando. El periodo 2018 – 2019, se cumplió el 06 de abril de 2019, de acuerdo a nuestro ordenamiento, se debe privilegiar el verano y la primavera, para la fecha del autodespido había empezado el verano o la primavera, claramente no, por lo cual si existiera incumplimiento este hecho no es grave.” (Sic) Asegura que ello tiene influencia en lo dispositivo del fallo porque “Al no existir una intensidad suficiente, cualquier incumplimiento no debió considerar de tal magnitud para poner término al contrato de trabajo. Por lo cual la infracción al N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.” (Sic)

5°) Que la causal de nulidad alegada –aquella del artículo 477 del Código del Trabajo-, establece que tratándose de sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o



aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

6º) Que la sentencia materia de reproche, en sus considerandos duodécimo, decimocuarto, decimoquinto y decimoctavo, señala:

“DUODÉCIMO: Que, en relación con la primera circunstancia de hecho invocada, consistente en no haber otorgado la demandada a la actora el feriado correspondiente a los periodos 2016-2017 y 2018-2019, y al tenor de la prueba documental consistente en comprobante de vacaciones de fechas 05 de septiembre de 2017, 04 de diciembre de 2017, 05 de junio de 2017, 07 de julio de 2017, 14 de septiembre de 2016, 08 de julio de 2016, 28 de abril de 2016, 12 de mayo de 2016, 07 de enero de 2016, 18 de enero de 2019, 11 de febrero de 2019 y 27 de febrero de 2019; documentos cuya suscripción fue reconocida por la actora al absolver posiciones, este tribunal tiene por establecido que la demandada otorgó a la demandante los días de descanso que se pasa a señalar:

- 5 días hábiles de feriado, correspondientes al periodo comprendido entre el 20 y el 26 de enero de 2016.

- 5 días hábiles de feriado, correspondientes al periodo comprendido entre el 27 de enero y el 2 de febrero de 2016.

- 1 día hábil de descanso, correspondiente al 29 de abril de 2016.

- 2 días hábiles de descanso, correspondientes al periodo comprendido entre el 13 y 16 de mayo de 2016.

- 5 días hábiles de descanso, correspondientes al periodo comprendido entre el 11 y el 15 de julio de 2016.

- 1 día hábil de descanso, correspondiente al día 15 de septiembre de 2016.

- 2 días hábiles de descanso, correspondientes al periodo comprendido entre el 7 y el 8 de junio de 2017.

- 5 días hábiles de descanso, por el periodo comprendido entre el 10 y el 16 de julio de 2017.

- 1 día hábil de descanso, correspondiente al 6 de septiembre de 2017.

- 1 día hábil de descanso, correspondiente al 5 de diciembre de 2017.

- 5 días hábiles de descanso, correspondientes al periodo comprendido entre el 21 y el 25 de enero de 2019.

- 1 día hábil de descanso, correspondiente al 12 de febrero de 2019.

- 1 día hábil de descanso, correspondiente al 28 de febrero de 2019.

DECIMOCUARTO: Que, en consecuencia, en caso alguno puede considerarse que el otorgamiento de días de feriado por parte de la demandada, en los términos que constan de la prueba documental analizada en el considerando duodécimo del presente fallo, revista características tales que permitan considerarlo como ejecutado en



cumplimiento de la regulación del feriado anual establecida en los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo.

En efecto, mientras que la regulación legal ha determinado la forma de su otorgamiento -continuo, aunque permitiendo el fraccionamiento de común acuerdo sobre los diez días-, y la oportunidad en que debe otorgarse -pudiendo acumularse hasta por dos periodos, sin llegar a un tercero-, lo cierto es que el otorgamiento de feriados aislados, de corta duración -1, 2, 5 días, como es el caso de autos-, realizado por la demandada, al no permitir el adecuado descanso de la trabajadora luego de cada año de prestación de servicios, impide asimismo considerar que aquélla ha otorgado el feriado anual en los términos dispuestos por el legislador laboral.

Por tanto, al no haber otorgado la demandada, en forma legal, el feriado anual correspondiente a los periodos 2016-2017 y 2018-2019, ha incumplido una de las obligaciones que la ley ha incorporado a todo contrato de trabajo, consistente en otorgar feriados anuales a la trabajadora demandante, en los términos dispuestos por el Código del Ramo.

DECIMOQUINTO: Que, por otra parte y teniendo especialmente presente que el debido otorgamiento de los descansos establecidos por ley, tienen por objetivo no solo la recuperación de energías de la trabajadora sino que, en último término, son funcionales a la adecuada conservación de la salud y bienestar físico y mental de ésta; todos ellos bienes jurídicos de la mayor relevancia para el legislador laboral, resulta que el no otorgamiento de feriados anuales, en los términos previstos por la ley, reviste una gravedad tal que permite tener por configurada la causal de terminación establecida en el artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo, en relación con el 171 del mismo cuerpo legal, consistente en el “*Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*”.

DECIMOOCCTAVO: Que la institución jurídica denominada despido indirecto representa, efectivamente, una terminación del contrato de trabajo decidida por el trabajador, pero que no es atribuible a su sola voluntad, en términos de equipararla a su renuncia al empleo, sino que su causa obedece a la actitud del empleador de haber configurado una causal de caducidad del contrato imputable a su conducta.

De este modo y según se viene concluyendo, se puede advertir que el no pago de feriados en forma legal, constituye un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo que reviste el carácter de grave, por lo que, de esta forma y en base a los razonamientos expuestos anteriormente, se estima que el empleador demandado ha incurrido en la causal invocada de incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, en los términos previstos en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y, en consecuencia, se estima procedente acoger la demanda en el modo que se dirá en lo resolutivo del fallo.” (Sic)



7º) Que como es sabido, en lo que a la presente causal concierne, resulta obligatorio mantener inalterables los hechos establecidos por el tribunal del juicio.

8º) Que en lo que respecta a la primera causal de nulidad invocada, ella se sustenta en el hecho de haberse infringido el artículo 43 del Decreto Supremo N° 969 del Ministerio del Trabajo de 1933, que reglamenta la forma en que se solicita el feriado legal de los trabajadores y que es aplicable de conformidad a la parte final del artículo 67 del Código del Trabajo, exigiendo como requisitos formales copulativos que sea requerido por el trabajador, que se haga por escrito y que se presente con al menos un mes de anticipación, no naciendo la obligación si falta uno de ellos. Sin embargo, en el considerando duodécimo, la sentencia tiene por establecido que al tenor de la prueba documental consistente en comprobante de vacaciones –documento acompañado por la propia demandada y recurrente-, ésta le otorgó a la demandante los días de descanso que allí se señalan, lo que demuestra que sí se le otorgó feriado legal, pero como concluye el tribunal en el fundamento decimocuarto, en caso alguno puede considerarse que el otorgamiento de esos días revista características tales que permitan considerarlo como ejecutado en cumplimiento de la regulación del feriado anual establecida en los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo, toda vez que la regulación legal ha determinado la forma de su otorgamiento -continuo, aunque permitiendo el fraccionamiento de común acuerdo sobre los diez días-, siendo lo cierto que el otorgamiento de feriados aislados, de corta duración -1, 2, 5 días, como es el caso de autos-, impide considerar que se haya otorgado el feriado anual en los términos dispuestos por el legislador laboral, de modo que al no haber otorgado la demandada, en forma legal, el feriado anual correspondiente a los periodos 2016-2017 y 2018-2019 –lo que se establece como hecho-, ha incumplido una de las obligaciones que la ley ha incorporado a todo contrato de trabajo, consistente en otorgar feriados anuales en los términos dispuestos por el Código Laboral.

9º) Que el inciso 1º del artículo 67 del Código del Trabajo, prescribe:

“Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento”.

A su vez, el artículo 70 del mismo cuerpo legal, dispone:

“El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período”.



Por su parte, el artículo 43 del Reglamento N° 969, de 18 de diciembre de 1933, señala: “Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleador.”

10°) Que atento a lo expuesto en el considerando octavo que antecede y los hechos establecidos en la sentencia, ninguna infracción ha podido cometerse respecto de las normas que se denuncian como infringidas, toda vez que existiendo un documento emanado de la propia parte recurrente, que denomina comprobante de vacaciones, resulta evidente que estas fueron otorgadas en los días que el mismo instrumento refiere, lo que implica que la demandante sí efectuó su solicitud de feriado, pero le fue otorgado por días aislados y de corta duración, de modo que la conclusión a que arriba la sentencia, acerca de que al no haberse otorgado, en forma legal, el feriado anual correspondiente a los periodos 2016-2017 y 2018-2019, ha incumplido la demandada una de las obligaciones que la ley ha incorporado a todo contrato de trabajo y contrariamente a lo que se sostiene, se ha dado correcta aplicación a la normativa del ordenamiento laboral.

11°) Que en cuanto a la segunda causal de nulidad invocada, ella se sustenta en la vulneración del inciso 3° del artículo 70 del Código del Trabajo, ya que la sentencia concluye que no fue otorgado el feriado legal de los años 2016-2017 y 2018-2019, lo que admite es un hecho de la causa, pero afirma que para que nazca la obligación de otorgar imperativamente el feriado legal, deben haberse acumulado dos periodos consecutivos, lo que aquí no sucede, ya que no se trata de periodos consecutivos sino alternados.

12°) Que el recurrente reconoce que es un hecho de la causa el no haber otorgado a la demandante su feriado legal por los años 2016-2017 y 2018-2019. Ahora bien, de acuerdo al artículo 70 del Código del Trabajo –norma que ha sido reproducida precedentemente-, para proceder a la acumulación de los feriados ha de existir acuerdo de las partes y solo hasta por dos periodos consecutivos –según su inciso 2°-, sucediendo que la sentencia nada dice sobre dicho acuerdo y la recurrente no rindió en esta sede prueba alguna al respecto, lo que conduce necesariamente a la desestimación de esta segunda causal de nulidad.

13°) Que en lo que dice relación con la tercera oportunidad en que se alega esta causal de nulidad, el recurrente vuelve a denunciar como afectado el inciso 3° del artículo 70 del Código del Trabajo, pero ahora en relación con el artículo 1551 N° 1 del Código Civil, ya que su parte no estaba en mora del cumplimiento de su obligación de otorgar obligatoriamente uno de los periodos pendientes de feriado legal. Acerca de esta alegación, resulta bastante reproducir los



argumentos mencionados en el fundamento anterior, para decidir su rechazo.

14°) Que la cuarta y última vez que se invoca esta misma causal de nulidad, ella se la sustenta en diferentes acápite o letras.

15°) Que se denuncia como vulnerada, en la letra a), la norma del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, por no ser correcto el alcance que le da el tribunal, ya que el incumplimiento de no otorgar los feriados legales de los periodos 2016–2017 y 2018–2019, que sirven de fundamento para dar por cumplida la causal alegada y acoger el despido indirecto, no es una obligación contractual sino que legal. Semejante argumentación no puede ser atendida, ya que tal como sostiene la sentenciadora en el párrafo final del fundamento decimocuarto del fallo, al no haber otorgado la demandada el feriado anual por los periodos 2016-2017 y 2018-2019, ha incumplido una de las obligaciones que la ley ha incorporado a todo contrato de trabajo, consistente en otorgar feriados anuales a la trabajadora demandante en los términos dispuestos por el Código del Trabajo, de manera que no puede aceptarse que se trate del incumplimiento de una obligación legal y no contractual.

16°) Que bajo las letras b), c) y d), repite los mismos argumentos de las tres primeras invocaciones de la causal de nulidad en estudio, por lo que habrá de estarse a lo razonado en los considerandos que preceden.

17°) Que en la letra e), el recurrente expone que tanto la doctrina como la jurisprudencia han establecido que el verdadero alcance del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es la pluralidad de incumplimiento por parte del empleador, lo que no se produce en este caso, ya que de acuerdo a la sentencia solo existiría el incumplimiento de la obligación de otorgar el feriado anual. Tal alegación tampoco puede ser aceptada; primero, por resultar discutible semejante interpretación, y segundo, porque fueron dos períodos de feriado legal cuyo otorgamiento no fue concedido, tratándose entonces de obligaciones distintas.

18°) Que en fin, como letra f), el recurrente asevera que es improcedente la determinación de la gravedad del incumplimiento, infringiéndose así –otra vez-, el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Al margen –ha de decirse-, de lo confuso y difícil de entender del planteamiento en que se fundamenta esta supuesta infracción, solo cabe consignar que tal como sostiene la sentencia en su considerando decimoquinto -el que se comparte plenamente-, esto es, que el debido otorgamiento de los descansos establecidos por ley, tienen por objetivo no solo la recuperación de energías de la trabajadora sino que, en último término, son funcionales a la adecuada conservación de la salud y bienestar físico y mental de ésta, todos ellos bienes jurídicos de la mayor relevancia para el legislador laboral, a lo que debe agregarse que el feriado anual constituye uno de los derechos mínimos e irrenunciables del estatuto laboral, por lo



que la falta de gravedad que se alega acerca del incumplimiento de la obligación objeto de la acción de auto despido, no puede ser atendida.

19º) Que atento a todo lo expuesto, solo cabe desestimar el arbitrio deducido.

Por estas consideraciones y conforme con lo dispuesto en los artículos 477, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado señor José Isaías Flores Aravena, en representación de la Sociedad Inmobiliaria Altos del Yali Limitada, en contra de la sentencia definitiva de fecha siete de enero de dos mil veinte, dictada por la Jueza titular del Primer Juzgado de Letras de San Antonio, doña Paloma Fernández Fernández, declarándose que ella no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Ministro Sr. Carrasco.

RUC N° 19-4-0211361-0.

RIT N° O-74-2019.

N° Laboral-Cobranza-54-2020.



Pronunciado por la Cuarta Sala de la C.A. de Valparaíso integrada por los Ministros (as) Alvaro Rodrigo Carrasco L., Teresa Carolina De Jesus Figueroa C. y Abogado Integrante Gonzalo Gongora E. Valparaiso, veinticinco de febrero de dos mil veinte.

En Valparaiso, a veinticinco de febrero de dos mil veinte, 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 08 de septiembre de 2019, 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>