

Santiago, uno de octubre de dos mil veinticinco.

Vistos:

Por sentencia de diez de mayo de dos mil veinticuatro, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-1157-2023, se rechazó la demanda de tutela laboral y se acogió la demanda subsidiaria de despido injustificado, solo en cuanto se condena a la demandada a pagar la indemnización por siete años de servicios, recargo legal y feriado.

Contra este fallo, la parte demandante interpone recurso de nulidad invocando la causal única del artículo 477 del Código del Trabajo, fundado en la infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, específicamente respecto del artículo 163 del Código del ramo.

A su vez, la demandada deduce recurso de nulidad fundado en forma principal, en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, referido a la infracción de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. En subsidio, invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido la sentencia dictada con infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 161 inciso 1° y 162 del Código del Trabajo.

Declarado admisibles los recursos se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de las partes.

Considerando:

En cuanto al recurso de nulidad de la demandante:

Primero: Que la demandante invocando como causal de invalidación la establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, segunda parte, esto es, infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, específicamente respecto del artículo 163 del Código del Trabajo en su inciso primero.



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

Código: WJKBDKXUHX

Refiere que en el proceso se fijó el punto de prueba "La fecha de inicio de la relación laboral", rindiéndose la que detalla y que la sentencia recurrida, en su considerando sexto, estableció los fundamentos de la decisión respecto del vínculo laboral y la antigüedad del trabajador, consignando: "Respecto del inicio de la prestación y al cargo servido por el actor, consta de su contrato de trabajo de fecha 2 de mayo de 2016, allegado por ambas partes, que a partir de esa fecha sirvió el cargo de operador COF, lo cual es refrendado por sus testigos [REDACTED] (su hija) y [REDACTED], que es chofer y compañero de trabajo, aunque el mismo instrumento da cuenta que se reconoció su antigüedad laboral desde el 7 de octubre del 2014."

Afirma que esta consideración resulta fundamental para el análisis de la causal de nulidad, toda vez que el tribunal reconoció expresamente la existencia de una cláusula de antigüedad que establecía el inicio de la relación laboral desde el 7 de octubre de 2014, no obstante haber suscrito el contrato formal con fecha 2 de mayo de 2016.

Alega que la sentencia definitiva incurrió en infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, específicamente por la errónea aplicación del artículo 163 del Código del Trabajo, desde que, pese a haber reconocido expresamente la existencia de una cláusula de antigüedad que favorecía al trabajador, estableciendo como fecha de inicio de la relación laboral el 7 de octubre de 2014, no aplicó correctamente el mencionado artículo 163 para realizar el cómputo de los años de servicio, considerando 7 y no 9 años de servicios prestados por el trabajador a la demandada, ya que debió computarse la antigüedad desde el 7 de octubre de 2014 hasta el 17 de marzo de 2023 (fecha del despido).

Manifiesta que, de haber efectuado una correcta aplicación de la norma, la resolución a la cual hubiese arribado el sentenciador



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

Código: WJKBDKXUHX

hubiese sido distinta, declarando que el demandante debe ser indemnizado con un total de 9 años de indemnización por años de servicio y no 7 como se indica en la sentencia definitiva.

En cuanto al recurso de nulidad de la demandada:

Segundo: Que la parte demandada, a su vez, funda su recurso en las causales establecidas en los artículos 478 letra b) y 477 del Código del Trabajo, las que plantea una en subsidio de la otra.

Así, invoca como causal principal la prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, denunciando la infracción de las máximas de la lógica en la decisión de lo debatido, infracción que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Sostiene que el procedimiento laboral permite al sentenciador apreciar la prueba conforme a la sana crítica, esto es, conforme a las máximas de experiencia y la sana lógica, pero no fallar por libre convicción ni siquiera en conciencia. Desarrolla el principio de razón suficiente como regla fundamental de la lógica formal, explicando que ninguna enunciación puede ser verdadera sin que haya una razón suficiente para que sea así y no de otro modo, de manera que todo conocimiento que se afirma en una sentencia debe estar suficientemente fundado, afirmaciones que le permiten criticar específicamente los considerandos décimo cuarto y décimo quinto de la sentencia impugnada, por desestimar la configuración de la causal de despido de las necesidades de la empresa, afirmando que los razonamientos del sentenciador no se condicen con lo que arroja la prueba rendida y son contrarios a lo que dispone el Código del Trabajo.

Sostiene que la carta de despido es extensa y explica en forma suficiente y detallada los motivos del despido, señalando hechos objetivos y no subjetivos que hacen necesaria la desvinculación, reclamando que cuesta entender la forma en que el sentenciador



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

Código: WJKBDKXUHX

conoce, analiza y aprecia la prueba rendida para llegar a señalar que la carta de despido carece de fundamentación para la causal esgrimida, cuando su examen permite concluir todo lo contrario. Enfatiza que el principio de razón suficiente exige, para la corrección lógica de la conclusión y para su grado de afirmación o probabilidad, que ésta sea necesaria, inequívoca, excluyente de toda otra. Argumenta que esto es precisamente lo que no ocurre en la especie, especialmente cuando la sentencia señala que la carta carece de justificación suficiente, en circunstancia de que ocurre todo lo contrario.

Solicita a esta Corte de Apelaciones que anule parcialmente la sentencia definitiva dictada en este proceso, en atención a que esa resolución adolece del vicio principal alegado en el recurso, manteniéndola vigente sólo en cuanto al rechazo de diversas acciones intentadas por el actor distintas de la de despido injustificado; se dicte sentencia de reemplazo, en la que se declare que se rechaza en todas sus partes la demanda (incluyendo acciones principales y subsidiarias) deducida en contra de [REDACTED] y que consecuencia el despido del actor fue justificado, y que solo se adeudan las sumas expresamente reconocidas en la contestación de demanda; se exonere a su parte de las costas del presente recurso y se condene al demandante a las costas de la causa y de este recurso.

Tercero: En subsidio del motivo anterior, la demandada invoca deduce la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción manifiesta de los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, desde que el tribunal da a la causal de despido por "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio" un sentido totalmente diverso del señalado en la ley, volviéndola prácticamente



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

Código: WJKBDKXUHX

una hipótesis imposible de ser configurada en la práctica. Remarca que la sentencia parece pasar por alto la palabra "establecimiento" que señala el artículo 161, y que, de lo señalado en los mencionados considerandos, el juez trata de apuntar a que la subsistencia de la empresa (aunque esta se traduzca en pasar a controlar una operación ínfima comparada con una situación anterior) sería un impedimento para despedir por ese motivo, resultando suficiente, en su concepto, la acreditación del término parcial de los servicios de transporte público que presta la empresa, por instrucción del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Arguye que sostener que solo el riesgo de desaparición de la empresa hace procedente la aplicación de esta causal es interpretar de manera torcida y arbitraria la norma decisoria y asimilar el sistema a uno de inamovilidad en el empleo, mientras la empresa no esté en un descalabro económico o al borde de la quiebra, por lo que la adición de requisitos adicionales a los previstos en la norma para su configuración afectaría su derecho a desarrollar actividades económicas y de propiedad que inspiran el ordenamiento jurídico laboral, que reconoce al empleador la titularidad en la dirección de la empresa, conocido como "poder de dirección del empleador" en relación a su organización y que en este caso, se tradujo en la definición de una reestructuración que implicó despedir también a un número muy importante de trabajadores.

Concluye que el artículo 161 no es taxativo sino enunciativo, dejando abierta la posibilidad de encuadrar diversos supuestos de hecho dentro de la definición de "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", y que, al no otorgarle carácter taxativo a dichos requisitos, menos aún podrían ser copulativos.

Respecto del artículo 162 del Código del Trabajo, indica que el sentenciador hace caso omiso de ella, al señalar que la carta de



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

Código: WJKBDKXUHX

despido de la empresa demandada, que justamente expresa causales y hechos en los que se funda, no sirve para justificar un despido. Argumenta que lo que el sentenciador hace con su decisión es formular exigencias adicionales a las previstas en la ley en esta materia, configurándose un gravísimo error de derecho que ha influido directamente en lo dispositivo del fallo.

Discurre que, con el mérito de la prueba rendida e incorporada, la causal invocada para el despido se ajusta a derecho, toda vez que se cumple con los requisitos contemplados en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, y que, si se hubiera realizado una correcta aplicación de dicha norma, naturalmente la demanda debió haber sido rechazada.

Solicita a esta Corte de Apelaciones anule parcialmente la sentencia definitiva dictada en este proceso, en atención a que esa resolución adolece del vicio subsidiario alegado en el presente recurso, manteniendo dicha sentencia vigente sólo en cuanto al rechazo de diversas acciones intentadas por el actor distintas de la acción de despido injustificado; se dicte sentencia de reemplazo, en la que se declare que se rechaza en todas sus partes la demanda (incluyendo acciones principales y subsidiarias) deducida en contra de [REDACTED] y que consecuencia el despido del actor fue justificado, y que solo se adeudan las sumas expresamente reconocidas en la contestación de demanda; se exonere a su parte de las costas del presente recurso y se condene al demandante a las costas de la causa y de este recurso.

Cuarto: Que, sin perjuicio del orden de las impugnaciones, se analizará en primer término, la deducida por la demandada.

Quinto: Que la causal invocada en forma principal por la ex empleadora se configura cuando, en la valoración de la prueba, se ha



infringido lo dispuesto en el artículo 456 del estatuto laboral, que establece: *“El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.*

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.”

Por ello, lo que corresponde es determinar si en su sentencia el tribunal ha vulnerado en forma manifiesta, esto es, de manera evidente y notoria, las reglas indicadas en el artículo 456 ya citado.

Sexto: Que, al amparo de lo establecido en la disposición transcrita en el motivo que precede, nuestro sistema procesal ha entregado parámetros a los jueces del fondo para la valoración de la prueba rendida en la materia, imponiéndoles la obligación de respetar la coherencia y la razonabilidad que debe conducir tal proceso para resolver en un determinado sentido, los que Couture define como *“las reglas del correcto entendimiento humano”*.

En consecuencia, en el examen de fundamentación de las sentencias se exige que los tribunales asienten los hechos que sostienen lo decidido y expresen los medios que sustentan esas determinaciones fácticas, porque su motivación legitima la función jurisdiccional y da cabida a la interposición de los recursos legales para activar los mecanismos de control en la aplicación del derecho al caso concreto, de manera que la función del tribunal *ad quem* al conocer del recurso de nulidad por esta causal radica en la revisión del razonamiento que ha seguido el tribunal en el citado proceso.



Séptimo: Que, para que esta Corte, en cuanto tribunal de nulidad, se encuentre en condiciones de efectuar un control sobre las reglas de la valoración de la prueba en la fundamentación de la sentencia, resulta indispensable que la parte recurrente precise al momento de formalizarlo, las reglas fundamentales de la lógica, de la ciencia y de la experiencia, que habrían sido incumplidas por la jueza de la instancia.

En la especie, el recurso, en el apartado correspondiente, indica que la decisión se aparta de las reglas de la lógica, particularmente del principio de razón suficiente, directriz que ha sido prevista por el legislador con miras a controlar el razonamiento del juzgador. En consecuencia, para estar en presencia de una infracción a ella resulta necesario tener en cuenta que el principio de razón suficiente impone que todo juicio, para ser verdadero, necesita de una razón suficiente, es decir, debe estar suficientemente fundado.

Octavo: Que el libelo postula que el principio citado habría sido conculcado al indicar que la carta de despido carece de justificación, en circunstancias que ello no es efectivo, detallando que la misiva es extensa, explicativa, detallada, da cuenta de hechos objetivos que hacen necesaria la desvinculación, por lo que el razonamiento del sentenciador no puede haber provenido del análisis correcto de su contenido.

Noveno: Que, sin embargo, el recurso, en la explicitación de la forma en que se configurarían los quebrantamientos que alega, se aparta de los fines de la impugnación intentada, prevista para cautelar la regularidad del razonamiento judicial y no para generar una nueva instancia de revisión de los antecedentes de convicción aportados en la instancia procesal correspondiente.

En consecuencia, como el libelo se limita a controvertir las conclusiones de hecho del tribunal, planteando una valoración



alternativa de los antecedentes que menciona, es que no puede admitirse el reproche a título de infracción al principio de razón suficiente.

Décimo: En consecuencia, no resultan efectivos los reproches formulados, toda vez que los argumentos para acoger la demanda, considerando como injustificado el despido, aparecen provistos de racionalidad y lógica, sin que el tenor de los antecedentes probatorios destacados en el libelo haya sido desconocido por el tribunal, que se ha limitado a examinarlos al amparo de las tesis invocadas, respetando su sentido e integridad, sin perjuicio de extraer conclusiones que no resultan funcionales a la teoría del caso de la parte recurrente, mediante un razonamiento que se advierte encadenado con las premisas de hecho que lo sustentan, por lo que no puede ser tildado de ilógico.

Undécimo: Que, al amparo de lo expresado, resulta forzoso concluir que los fundamentos en los que se apoya la causal que se analiza, no la constituyen, apareciendo de contrario que los argumentos aludidos constituyen reflexiones idóneas que permiten entender, dentro de las reglas de la sana crítica, la convicción del juez del grado, cuyas conclusiones no desbordan los márgenes entregados por la ley.

Por lo demás, para el análisis de esta causal y dado que se trata de un vicio formal, se exige que la infracción de las reglas de valoración de la prueba sea “manifiesta”, esto es, evidente, ostensible, indudable, lo que obviamente no se extiende al caso en que la ponderación de los medios de prueba no corresponda a la apreciación particular que el interesado hace de los mismos. En el presente caso, el fallo recurrido contiene, en términos generales, la relación y análisis de los medios de prueba aportados al juicio, sin que se aprecie por esta Corte en el razonamiento del juzgador



ninguna infracción “manifiesta” de alguna regla de la sana crítica, ni de algún principio de la lógica, ni de las máximas de la experiencia, expresándose claramente en el mismo las razones en atención a las cuales se concluye del modo que es reprochado por la parte demandada mediante el presente recurso.

Duodécimo: Que, analizando, a continuación, la causal opuesta por la demandada en forma subsidiaria, por la que denuncia los yerros cometidos al declarar que el motivo invocado para el despido no ha sido acreditado, y al considerar insuficiente el tenor de la carta enviada para tales fines, resulta relevante tener en cuenta que el fallo impugnado a partir del motivo 13° razona sobre los elementos propios de la figura prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, fijando el estándar para admitir su configuración.

Así, entonces, se indica que como ella hace excepción legal a la estabilidad en el empleo y a la ajenidad de la relación de trabajo, desde que permite traspasar al trabajador el riesgo de la gestión del empresario, corresponde que su interpretación sea restrictiva, detallando a continuación los elementos que resultan comunes a las hipótesis de hecho que la norma describe, como son la ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia, siguiendo para ello el criterio asentado por la Excma. Corte Suprema en la sentencia que cita.

A continuación, el sentenciador revisa la carta de despido, dando cuenta que las necesidades de la empresa que se invocaron en ella consisten en una *“racionalización de la dotación de personal destinado por la empresa”* a las funciones que realizaba el demandante, debido al término parcial de los servicios de transporte público que tenía licitados con el Ministerio de Transporte, específicamente, de la faena en que prestaba servicios, concluyendo que dicha comunicación no cumple con la exigencia que impone el artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo, al omitir consignar como



el cierre de operaciones amenazaba su existencia, lo que vincula con la exigencia de la gravedad de las razones invocadas, aspecto que considera relevante, atendido que los servicios a los que se puso término por la autoridad habían sido acordados en contratos de concesión pública a plazo, por lo que su vigencia era previsible para el empleador.

Prosigue el fallo destacando que la carta no argumenta porqué el hecho aludido se traduce en la eliminación del puesto de trabajo del actor, que no sea mediante la mera justificación de externalizar el riesgo empresarial – no seguir operando alguna concesión de transporte público – ajustando la plantilla de trabajadores. En consecuencia, como la carta no señala hechos concretos que funden el motivo de desvinculación del trabajador, indica que el empleador se puso en la situación que contempla el inciso 2° N° 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, viéndose impedido de argumentar hechos que no alegó en la única oportunidad en que se encontraba habilitado, por ley, para ello.

En el referido contexto, entonces, el sentenciador concluye que la justificación dada por la demandada para el despido en la referida misiva, resulta tautológica y subjetiva, desde que la ausencia de explicitación de los motivos de eliminación de un puesto preciso de trabajo o de la imposibilidad de destinar al afectado a otro establecimiento o función, aludiendo únicamente a decisiones fundadas en objetivos de optimización de una empresa, no llena de contenido la necesidad del establecimiento, máxime si argumenta únicamente sobre una racionalización de la dotación de personal.

Por ello, afirma que la decisión de la empleadora en virtud de su potestad de mando y dirección de reestructurar sus unidades y operaciones es inoponible al trabajador, al no haber sido explicada como la disminución operacional se traduce en la inevitable



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

Código: WJKBDKXUHX

eliminación de su puesto de trabajo, desde que ello sólo generaría una sobredotación temporal que no amenaza a la fuente productiva. En consecuencia, concluye el tribunal que admitir la configuración de la causal de despido sobre estos hechos, implicaría traspasar parte de los riesgos de la actividad económica a los trabajadores, lo que no es aceptable, debiendo acotar su uso a situaciones graves, objetivas y permanentes, las que no concurren en la especie.

Décimo tercero: Que el artículo 161 del Código del Trabajo prevé que el empleador puede poner término al contrato invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambio en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o de más trabajadores; hipótesis que en ningún caso es de carácter taxativo, de manera que la citada disposición puede comprender situaciones análogas o semejantes, siempre que todas ellas digan relación con aspectos de índole técnico o de orden económico. Los primeros aluden a rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a los segundos, importan -en general- la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa, que tornan inseguro su funcionamiento.

Décimo cuarto: Que, al respecto, cabe considerar, además, que el motivo de desvinculación resulta ajeno a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede la mera voluntad del empleador, pues requiere la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente, a la luz de la descripción que a título ejemplar emplea la norma. De esta manera, sea que se trate de situaciones que fueren procesos de modernización o racionalización -derivados ambos del funcionamiento de la empresa-



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

Código: WJKBDKXUHX

o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, se exige que la exoneración derive de una exigencia técnica o económica, de carácter objetivo y en virtud de la cual se haga necesaria la separación de uno o más trabajadores. En consecuencia, las necesidades de la empresa operan frente a situaciones graves y de carácter permanente, lo que implica que esta decisión debe adoptarse a propósito de situaciones objetivas, en que exista una relación de causalidad entre las referidas necesidades y el despido, pues no puede perderse de vista que se trata de una determinación que opera como última medida y la rigurosidad de su aplicación deriva del principio de la estabilidad o continuidad laboral.

Décimo quinto: Que la contextualización que precede resulta relevante para enfrentar la causal de nulidad con que la demandada pretende modificar la decisión del juez *a quo*. En efecto, de lo expuesto es posible sostener que el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, requiere para su procedencia: a) que la exoneración derive de un imperativo técnico o económico; b) que esa condición sea de carácter objetivo; y c) que se haga necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En este sentido se señala que la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y también permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de existir



una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 387 y 388).

De lo anterior, se concluye que la situación que afecte a la empresa supone la justificación de ser necesaria la desvinculación de el o los trabajadores afectados con tal determinación, lo que da cuenta de la relación que debe existir entre las necesidades invocadas y la de terminación del contrato de trabajo, sin que ello signifique una personalización de la causal o una exigencia adicional no prevista en la ley, pues contrariamente a ello, deriva de la propia disposición legal que la estatuye.

Décimo sexto: Que de este modo, al no verificarse la totalidad de los supuestos indispensables para la configuración de la causal de necesidades de la empresa, tal como lo concluye el fallo atacado, no cabe sino concluir que este no incurre en la infracción de ley denunciada, ajustándose la interpretación y aplicación de la normativa que se acusa transgredida a la que en derecho procede, conforme a los hechos que se tuvieron por asentados, respecto de los cuales y conforme al motivo de nulidad esgrimido, estos resultan inalterables.

Décimo séptimo: Que la conclusión que precede, torna en inoficioso el análisis del segundo yerro atribuido al sentenciador, esto es, sobre la presunta imposición de exigencias a la carta de despido, adicionales a las que realiza el código en la materia, sin perjuicio de constatar que, en todo caso, la exposición de agravios en esta parte es insuficiente para los fines pretendidos, desde que por ella sólo se plantea que la misiva sí expresa causales y hechos en los que se funda, es decir, discrepancias sobre aspectos facticos que han sido



descartados por el tribunal del grado, y que resultan ajenos a los fines del motivo de invalidación invocado.

Décimo octavo: Que, de acuerdo con lo señalado, el recurso de la demandada será desestimado.

Décimo noveno: Que, a su turno, por el recurso de la demandante se da cuenta del error de derecho cometido en autos, al disponer el pago de indemnización por años de servicio en favor de su parte, sobre la base de una extensión del vínculo diversa de la asentada en el proceso. Al efecto, se denuncia como infringido el artículo 163 del Código del Trabajo, norma que, en lo que interesa, impone al empleador la obligación de pagar al trabajador una indemnización equivalente al treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestada continuamente a dicho empleador.

Vigésimo: Que el examen de lo razonado y decidido en la sentencia al respecto permite advertir lo siguiente:

1.- Que sin perjuicio de ser efectivo que el contrato de trabajo que ligó a las partes es de 2 de mayo de 2016, en el referido instrumento se consigna el reconocimiento por parte del empleador, de antigüedad laboral desde el 7 de octubre de 2014.

2.- Que no hubo controversia en la causa sobre la fecha de término de la relación laboral, esto es, el 17 de marzo de 2023.

3.- Que la sentencia de la instancia ordena el pago de la indemnización por años de servicio, correspondiente a 7 años.

Vigésimo primero: Que, atendidos los hechos detallados en el motivo que precede, resulta ser efectivo el yerro jurídico acusado, desde que se ha dispuesto la solución del resarcimiento por antigüedad por un lapso inferior a la extensión reconocida por las partes, del vínculo laboral, defecto que ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, al ordenar el pago de una suma inferior a la



que la correcta aplicación de la norma permite arribar, lo que también ha afectado la determinación correcta del recargo legal que procede aplicar sobre la citada indemnización.

Vigésimo segundo: Que, en consecuencia, el recurso del actor será acogido.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos **477, 478 letra b), 479, 481 y 482** del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Se rechaza, con costas el recurso de nulidad deducido por la demandada, y se acoge, el intentado por la demandante, en contra de la sentencia de diez de mayo de dos mil veinticuatro, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT T-1157-2023, la que, en consecuencia, se invalida, dictando acto seguido y sin nueva vista, la de reemplazo que corresponde.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra Graciela Gómez Quitral.

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

N° Laboral-Cobranza-1846-2024.



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

Código: WJKBBDKXUHX

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

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



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

Código: WJKBBDKXUHX