

C.A. de Temuco

Temuco, diecisiete de octubre de dos mil veinticinco.

VISTOS:

En la causa RIT O-763-2024, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco por sentencia definitiva de fecha treinta de enero de dos mil veinticinco, dictada por la Jueza Titular Sra. Mónica Valeska Soto Silva, se resolvió que:

“I.- QUE SE RECHAZA, la demanda por despido indirecto deducida por doña SORAYA CONSTANZA ANDREA CONCHA CORONADO y don JERSON CRISTIAN BANEZ FERNANDEZ CASTRO, en contra de su ex empleadora ADMINISTRADORA DE FRANQUICIAS DABA LIMITADA, ya individualizados, debiendo entender que el contrato de trabajo que ligaba a las partes termino por renuncia de los trabajadores, acogién dose únicamente la demanda en cuanto se condena a la demandada al pago de las prestaciones laborales devengadas y adeudadas al término de la relación laboral, conforme lo establecida en la consideración 19º de este fallo:

A.- Respecto de Soraya Concha Coronado:

a) Compensación de feriado legal y proporcional a la época de término del contrato por la suma de \$ 837.782.-

B.- Respecto de Jerson Fernández Castro:

a) Compensación de feriado legal y proporcional a la época de término del

contrato por la suma de \$ 817.208.-

II.- Que, las sumas referidas y condenadas a pagar lo serán debidamente reajustadas y con los intereses previstos en el artículo 63 del Código del Trabajo.

III.- Que, no habiendo sido la demandada completamente vencida, no se le condena al pago de las costas de la causa debiendo cada parte asumir las generadas con ocasión de este juicio.



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

Código: EEGEBFJDXXS

IV.- Que para los efectos de lo dispuesto en la Ley 21389, se deja constancia que los demandantes no registra deuda en el Registro Nacional de deudores de pensiones de Alimentos”.

En contra de la sentencia el abogado de la parte demandante don Julio Andrés Landaeta Fonseca interpuso recurso de nulidad invocando como causal el artículo 477, inciso 1°, del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo en relación con el artículo 4°, inciso 2° y el 160 N° 7 del mismo Código.

Asimismo, el abogado don Alexis Mauricio Moya Daza en representación de la parte demandada, dedujo recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 172 y 41 ambos del mismo cuerpo legal.

Con fecha 30 de septiembre de 2025 se llevó a cabo la audiencia para la vista del recurso, alegando los abogados de las partes en defensa de sus representados.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el recurso de nulidad se ha establecido en el Código del Trabajo como el medio para la impugnación de las sentencias definitivas, siendo su finalidad, según la causal invocada, asegurar el irrestricto respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, obtener sentencias ajustadas a la Ley (artículos 477 y 478 del Código del Trabajo). Se trata de un recurso de carácter extraordinario, tanto por lo restringido de las causales que lo hacen procedente, como por los fines que persigue, así como por la rigurosidad exigida a los recurrentes para fundamentar las causales invocadas.

I.- EN CUANTO AL RECURSO DE NULIDAD DEDUCIDO POR LA DEMANDANTE



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

Código: EEGEBFJDXXS

SEGUNDO: El recurso de la demandante se funda en la causal legal del artículo 477 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y se interpone de forma parcial, únicamente en contra de la parte de la sentencia que rechaza la acción de despido indirecto. Estima que se ha infringido el artículo 4°, inciso 2° y el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Sostiene que el tribunal, si bien reconoce que la demandada (como continuadora legal) tenía la obligación de otorgar y pagar los feriados adeudados por el empleador anterior, cuestiona el hecho de que deba atribuirse al nuevo empleador un incumplimiento en que no incurrió y que estaba imposibilitado de enmendar, lo que haría excepciones a este principio de continuidad de la empresa.

Añade que la correcta interpretación del artículo 4° implica que el nuevo empleador no solo asume las deudas, sino también la responsabilidad por los incumplimientos contractuales del empleador anterior. Por lo tanto, el no otorgamiento del feriado en la forma que exige la ley -al menos 10 días continuos- por parte de Arcos Dorados, es un incumplimiento grave del que la demandada Daba Ltda. también es responsable como continuadora legal.

Cita jurisprudencia que establece que el no otorgamiento de feriados en la forma legal reviste una gravedad tal que configura la causal de término del contrato.

En cuanto a la infracción del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, respecto a la modificación de la periodicidad del pago de remuneraciones, asegura que la sentencia también yerra al exigir la acreditación de un perjuicio real y efectivo para calificar como "grave" la modificación unilateral de la forma de pago de quincenal a mensual.

Afirma, citando jurisprudencia de unificación de la Corte Suprema, que el pago oportuno de las remuneraciones es una obligación principal del empleador, y que el atraso o la alteración de la periodicidad pactada constituye siempre un incumplimiento grave por



sí solo, sin necesidad de probar un perjuicio adicional. La modificación unilateral de un elemento esencial del contrato, como es la forma de pago, es suficiente para configurar la gravedad requerida por la ley.

Según el recurrente, la infracción de ley influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo ya que, de haberse interpretado y aplicado correctamente las normas, el tribunal habría concluido que ambos incumplimientos -feriado y forma de pago- revestían la gravedad necesaria para justificar el despido indirecto. Esto habría llevado a acoger la demanda en su totalidad, condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones por término de contrato que fueron rechazadas.

Pide que se anule parcialmente el fallo recurrido, y solo respecto de la acción de despido indirecto, pronunciando la correspondiente sentencia de reemplazo, y en ella acoger la demanda de autos en todas sus partes, con costas, manteniendo vigente la sentencia en lo que se refiere a la acción de cobro de prestaciones laborales.

TERCERO: Que, la causal invocada en el recurso requiere de un supuesto previo, esto es, para que pueda prosperar la infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, el recurrente debe respetar el sustrato fáctico que ha establecido el sentenciador.

CUARTO: Que, sobre el punto es pertinente consignar que se establecieron como hechos de la causa los siguientes:

1° Que ambos demandantes fueron contratados originalmente por la empresa Arcos Dorados Restaurantes de Chile SpA; Soraya Concha desde el 10 de noviembre de 2021 y Jerson Fernández desde el 14 de marzo de 2022, las labores contratadas y cumplidas respecto de ambos actores, desempeñándose en calle Bulnes 402, Temuco, local de franquicia McDonald's.

2° Que a partir del 1 de junio de 2024, la demandada Administradora de Franquicias Daba Limitada asumió la calidad de empleadora, reconociendo la antigüedad y continuando la relación laboral de los trabajadores.



3° Que el contrato de trabajo que unía a las partes del juicio, terminó por decisión unilateral de los propios trabajadores demandantes, concretada mediante despido indirecto, invocando la causal prevista en el N° 7 del artículo 160 en relación al artículo 171 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador.

QUINTO: Que, a partir de tales hechos, y con el mérito de la prueba rendida, la sentenciadora, en el considerando Octavo del fallo recurrido, establece que, en virtud del principio de continuidad laboral - previsto en el artículo 4, inciso 2° del Código del Trabajo-, la nueva empleadora -Daba Ltda.- asume todos los derechos y obligaciones de los contratos, manteniendo como fecha de ingreso su fecha original de incorporación a su empleador anterior y señala la fecha de ingreso.

Respecto del incumplimiento relativo al feriado legal, la jueza dio por acreditado -en el fundamento Decimotercero- que si bien los trabajadores hicieron uso de algunos días de vacaciones durante la relación laboral, específicamente, Soraya Concha hizo uso de un total de 17 días hábiles, y Jerson Fernández hizo uso de 9 días hábiles, no se respetó la obligación de otorgar un feriado continuo de al menos 10 días hábiles, como lo exige el artículo 70 del Código del Trabajo. Sin embargo, estimó que este incumplimiento no es imputable a la demandada, ya que ocurrió en su mayor parte cuando el empleador era Arcos Dorados, -ya que la demandada recién asume la calidad de empleadora el 01 de junio de 2024- y el incumplimiento que se le atribuye es desde el inicio de la relación laboral de los actores con su empleador inicial Arcos Dorados SpA , esto es, desde año 2021 en el caso de la demandante Srta. Concha y desde el 2022 en el caso del demandante Sr. Fernández, por lo que sería lógicamente imposible imputar un incumplimiento que no ejecutó ni pudo enmendar.

Concluye que, sin perjuicio de la obligación que puede empecer a la empresa continuadora como empleadora de los actores en este caso la demandada de pagar obligaciones devengadas con el empleador



anterior, en caso alguno puede serle imputable incumplimientos de obligaciones laborales ocurridas en una época en que resultaba totalmente ajena a la relación laboral de los actores, por lo que desestima el incumplimiento atribuido.

Luego, en las motivaciones Decimocuarta a Decimosexta, aborda el incumplimiento por la modificación de la periodicidad del pago alegado. Da por acreditado que los contratos de trabajo originales pactaban un pago de remuneración en dos parcialidades -quincenal-, que se realizaba los días 20 de cada mes y 5 del mes siguiente, estableciendo que la demandada al asumir como nueva empleadora, modificó unilateralmente esta modalidad a un solo pago mensual por mes vencido, ya que los demandantes no suscribieron el anexo de contrato que proponía este cambio. Se deja constancia también que esta modificación unilateral fue denunciada y sancionada con una multa por la Inspección del Trabajo.

Sin perjuicio de lo señalado, en el fundamento Décimo Séptimo, al ponderar la gravedad del incumplimiento en lo que guarda relación con la periodicidad en el pago de las remuneraciones, determina que, a pesar de haber acreditado el incumplimiento en la forma de pago, la parte demandante no logró acreditar un perjuicio real y efectivo derivado de esta modificación. La única testigo que declaró sobre los perjuicios económicos tenía un interés directo en el resultado del juicio -tenía un juicio pendiente con la demandada-, y no se aportó ninguna prueba documental que respaldara la grave alteración financiera alegada. Sumado a la inasistencia de los demandantes a la absolución de posiciones, sin justificar sus inasistencias, hace efectivo el apercibimiento pedido, estimando que no se probó la gravedad del incumplimiento reprochado.

Como corolario de lo anterior, al desestimar la gravedad de los incumplimientos, rechaza la acción de despido indirecto y declara que la relación laboral terminó por renuncia. Procede entonces a calcular y ordenar el pago de los feriados adeudados, realizando el cálculo de días



pendientes y aplicando la remuneración promedio de los últimos tres meses para determinar el monto a pagar a cada trabajador.

SEXTO: Que, como fue referido, la causal legal invocada por la recurrente fue la del artículo 477 en relación con el inciso 2° del artículo 4 del Código del ramo, el cual dispone que “Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”.

Así, el objetivo de esta disposición legal es proteger los derechos y obligaciones de los trabajadores para que no se vean alterados por acontecimientos ajenos a ellos, como lo es la venta o el arriendo de la empresa.

En ese orden de ideas, el cambio en la titularidad de la empresa hace responsable a la nueva empleadora de las obligaciones que nacieron antes de la transferencia y que se encuentran incumplidas, como la impetrada en este caso, en que se alega el incumplimiento del feriado legal. Atento a lo anterior esta Corte considera que no habiéndose cumplido la obligación de otorgar un feriado continuo de al menos 10 días hábiles, como lo exige el artículo 70 del Código del Trabajo, la demandada es quien debe asumir las consecuencias de este incumplimiento, ya que de lo contrario se verían seriamente afectados los derechos laborales de los trabajadores al no tener a quién demandar, quedando de ese modo en la absoluta indefensión, lo que a todas luces resulta ajeno a uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, como es la protección del trabajador.

SÉPTIMO: Que, en consecuencia, la jueza del grado incurre en error de derecho al interpretar el artículo 4, inciso 2°, del Código del Trabajo, por cuanto restringe el alcance de la continuidad laboral al concluir que la empresa continuadora no es responsable de los derechos que para los trabajadores emanan de incumplimientos



acaecidos con anterioridad al cambio de titularidad, situación que precisamente afecta a los demandantes en estos autos.

OCTAVO: Que en cuanto a la modificación unilateral efectuada por la demandada consistente en alterar la periodicidad del pago del contrato de trabajo, cabe hacer presente que la Excma. Corte Suprema ha unificado jurisprudencia en sentencia recaída en causa Rol N° 47661-2016, de fecha 22 de marzo de 2017 (considerando 5°), resolviendo que: “(...)El pago de la remuneración es la principal obligación que asume el empleador en virtud del contrato de trabajo y la causa de las obligaciones del trabajador. Este necesita contar oportunamente con esos dineros. El atraso le puede acarrear gravísimos daños económicos a consecuencia del consiguiente incumplimiento de obligaciones financieras y, si se extiende en el tiempo, le puede entorpecer seriamente la mantención de sus condiciones de vida y aun su subsistencia y la de su familia. El atraso en el pago de una sola mensualidad puede traer consecuencias nefastas para el trabajador(...)”.

Siguiendo este razonamiento, a juicio de esta Corte, por tratarse de una obligación legal, que tiene por objeto asegurar el sustento futuro y la salud de los trabajadores, es dable colegir que la alteración unilateral de la periodicidad en el pago reviste la gravedad suficiente, sin que sea necesario acreditar un perjuicio adicional por parte del trabajador, y, desde luego, justifica el despido indirecto comunicado por los actores a su empleador.

NOVENO: Que, así las cosas, los hechos que la sentenciadora de la instancia dio por establecidos, esto es, el no otorgamiento de sus feriados, así también la modificación unilateral de la periodicidad en el pago de sus remuneraciones, sólo pueden calificarse jurídicamente como incumplimiento grave y reiterado de las obligaciones que le imponían al demandado los contratos de trabajo que acordó con los demandantes, y que los habilitaba para proceder al auto despido, por la causal establecida en el numeral 7 del artículo 160 del código del ramo.



En consecuencia, los trabajadores demandantes se encontraban habilitados para terminar unilateralmente la relación laboral que los unía con su empleadora demandada, en los términos que autoriza el artículo 171 del Código del Trabajo, con derecho a las correspondientes indemnizaciones.

DÉCIMO: Que, de esta manera, ha de acogerse el recurso de nulidad interpuesto por la demandante, para invalidar parcialmente la sentencia, y se dictará la correspondiente sentencia de reemplazo en los términos en que se viene razonando, esto es, declarar justificado el despido indirecto y condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones legales, y el respectivo recargo legal.

II.- EN CUANTO AL RECURSO DE NULIDAD DEDUCIDO POR LA DEMANDADA:

UNDÉCIMO: Que la parte demandada funda su recurso de nulidad en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y se interpone en contra de la parte de la sentencia que condena a la demandada al pago del feriado legal y proporcional, argumentando una incorrecta determinación de la base de cálculo de dicha prestación.

Estima que hubo infracción a lo dispuesto en el artículo 172 en relación con el artículo 41 ambos del Código del Trabajo.

Sostiene que la jueza del grado, al calcular el monto a pagar por feriado, utilizó la "última remuneración mensual" definida en el artículo 172 del Código del Trabajo, pero lo hizo de manera errónea ya que incluyó en la base de cálculo los pagos por sobretiempo -horas extraordinarias- y las asignaciones de movilización.

Señala que el tenor literal del artículo 172 excluye expresamente los "pagos por sobretiempo" de la base de cálculo para efectos indemnizatorios, sin importar si son permanentes o no.

Asimismo, indica que, según el artículo 41 del Código del Trabajo, las asignaciones de movilización no constituyen remuneración.



Por lo tanto, al interpretar armónicamente ambas normas, este concepto también debe ser excluido de la base de cálculo.

Cita jurisprudencia de la Il. Corte de Apelaciones de Santiago y de la Excma. Corte Suprema que respalda la exclusión de ambos conceptos de la base de cálculo indemnizatoria.

Asegura que la infracción de ley influyó sustancialmente en lo dispositivo porque llevó al tribunal a condenar a la demandada a pagar sumas superiores a las que legalmente correspondían por concepto de feriado. Al incluir las horas extras y la movilización, la base de cálculo utilizada fue incorrectamente determinada, lo que resultó en una condena por montos erróneos.

Detalla el cálculo que, a su juicio, es el correcto, esto es, para Soraya Concha la remuneración promedio correcta sería de \$560.971, resultando un pago por feriado de \$473.646 , y no los \$837.782 de la sentencia; y para Jerson Fernández: la remuneración promedio correcta sería de \$506.558, resultando un pago por feriado de \$475.482, y no los \$817.208 de la sentencia.

Solicita que anule la sentencia en la parte que condena al pago de feriado y dicte una sentencia de reemplazo que acoja parcialmente la demanda sólo en cuanto al pago de feriado, pero por los montos que la recurrente estima correctos esto es \$473.646 y \$475.482, respectivamente, con expresa condena en costas.

DUODÉCIMO: Que, resulta relevante recordar que la causal de nulidad opera sobre un requisito esencial, cual es la inamovilidad de los hechos asentados en el fallo. Así se encuentra en la causal genérica de infracción de ley del artículo 477 que persigue únicamente dilucidar el correcto entendimiento de la normativa llamada a resolver el asunto, siempre y en todo caso con apego irrestricto al sustrato fáctico determinado en la sentencia.

DECIMOTERCERO: Que, como puede observarse de los hechos asentados por la jueza de la instancia, existen circunstancias



fácticas que resultan inamovibles para esta Corte, y que dan cuenta de la concurrencia de los presupuestos consignados en la sentencia

Así las cosas, en la motivación Decimonovena se establece en lo pertinente “(...)y cuyo pago deberá pagarse a partir de la remuneración íntegra del trabajador, en este caso el sueldo, el promedio de lo ganado en los últimos tres meses y todo otra prestación o beneficio que correspondiere percibir, de tal forma que en el caso de doña Soraya Concha el promedio de sus tres últimos meses trabajados alcanza a la suma de \$ 628.337.- para efectos de pago de feriado, y la suma correspondiente a pago por compensación de sus feriados legal y proporcional pendiente alcanza a la suma de \$ 837.782.- y en el caso de don Jerson Fernández el promedio de sus tres últimas remuneraciones percibidas alcanza a la suma de \$ 532.962.- por lo que la suma correspondiente a pago por compensación de sus feriados legal y proporcional pendiente alcanza a la suma de \$ 817.208.- sumas que la demandada deberá pagar”.

DECIMOCUARTO: Que la controversia jurídica que introduce la recurrente por medio de su recurso consiste en determinar si la exclusión de los "pagos por sobretiempo" y las "asignaciones de movilización" de la base de cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo es de carácter absoluto, o si, por el contrario, cede ante la habitualidad del pago, como lo resolvió la jueza de la instancia.

DECIMOQUINTO: Que dicha materia ha sido resuelta de manera reiterada y uniforme por la Excma. Corte Suprema. En fallos de unificación de jurisprudencia (v.gr. Rol N° 63.478-2021 y N° 9.777-2022), se ha establecido que el criterio determinante para la inclusión de un estipendio en la base de cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo es su permanencia. Así, aun cuando una partida esté formalmente excluida -como los "pagos por sobretiempo"- o no sea técnicamente remuneración -como la "movilización"-, si se paga de manera habitual y constante, se desnaturaliza su carácter excepcional y



debe ser incluida, en aplicación del principio de primacía de la realidad.

DECIMOSEXTO: Que, en consecuencia, habiendo la jueza *a quo* establecido como un hecho de la causa —a partir de la prueba que soberanamente valoró— la permanencia de dichos pagos, su decisión de incluirlos en el promedio remuneracional no constituye una infracción de ley. Por el contrario, representa una correcta interpretación de ella vigente, en razón que privilegia la realidad material por sobre la denominación formal de los haberes, razón por la cual el recurso de la demandada será desestimado.

DECIMOSEPTIMO: Que, así las cosas, no verificándose en la especie la hipótesis alegada como sustento del recurso, forzoso será declararlo sin lugar.

Por las razones expuestas, citas legales y lo dispuesto en los artículos 477, 478, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, SE DECLARA:

Que se RECHAZA, sin costas, el recurso de nulidad deducido por el abogado Alexis Mauricio Moya Daza por la parte demandada y se ACOGE, con costas, el arbitrio de nulidad interpuesto por la parte demandante representada por su abogado Julio Andrés Landaeta Fonseca, en contra de la sentencia de fecha treinta de enero de dos mil veinticinco, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, en los autos RIT O-763-2024, la cual se invalida parcialmente, dictándose a continuación y sin nueva vista, la pertinente sentencia de reemplazo.

Se regulan las costas personales en la suma de \$300.000 (trescientos mil pesos). Póngase en conocimiento de las partes y téngase por aprobadas si no fueran objetadas dentro de tercero día.

Redacción a cargo del Abogado Integrante Reinaldo Osorio Ulloa

Regístrese y devuélvase en su oportunidad.

NºLaboral - Cobranza-62-2025.(acl)



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

Código: EEEGBFJDXXS



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

Código: EEGEBFJDXXS

Pronunciada por la Tercera Sala de esta Ilma. Corte de Apelaciones, integrada por su Presidente el Ministro Sr. Carlos Gutiérrez Zavala, el Fiscal Judicial Sr. Óscar Viñuela Aller y el abogado integrante Sr. Reinaldo Osorio Ulloa. Se deja constancia que el Fiscal Judicial Sr. Óscar Viñuela Aller y el abogado integrante Sr. Reinaldo Osorio Ulloa no firman la sentencia que antecede, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa, por encontrarse ausentes.

En Temuco, a diecisiete 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: EEGEBFJDXXS