

Jfah.-
C.A. de Valparaíso

Valparaíso, veintiuno de febrero de dos mil veinticinco.

VISTO:

En estos antecedentes RIT **O-291-2023**, seguidos ante el Juzgado del Trabajo de Valparaíso, sobre juicio ordinario del trabajo, caratulados **“POBLETE CON NUEVO CAPITAL S.A.”** por sentencia de cinco de agosto de dos mil veinticuatro, la señora Jueza Suplente doña María Verónica Torres Reyes, resolvió lo siguiente:

- I. Que, **SE RECHAZA** la demanda de auto despido.
- II. Que, se declara que la relación laboral terminó entre las partes por la causal de renuncia voluntaria de la trabajadora -establecida en el N°2 del artículo 159 del Código del Trabajo- con fecha 31 de enero de 2023.
- III. Que, **SE ACOGE LA DEMANDA** solo en cuanto se condena a la demandada al pago de la suma de \$12.904.334 por concepto de feriado.
- IV. La suma indicada deberá ser reajustada con intereses y reajustes en conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.
- V. Cada parte pagará sus costas.

En contra de dicho fallo recurre de Nulidad el abogado Camilo Barros Olivares, en representación de la parte demandante, por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, y, conjuntamente, por las causales de las letras b) y e) del artículo 478 del mismo código. Refiere que las causales invocadas se alegan en forma conjunta, tal como se han presentado en el recurso, sin perjuicio de que el recurso pueda ser acogido por una de ellas, algunas o todas a la vez. Pide que esta Corte acoja el recurso, con costas, y en definitiva: 1) Que se invalide la sentencia del grado y se dicte la respectiva sentencia de reemplazo. 2) Que se condene a la demandada al pago de todas las prestaciones contenidas en la demanda y en la forma en que allí se expresan, de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo. 3) Que se condene a la demandada a las costas del proceso.

Habiéndose estimado admisible el recurso por resolución de la Sala Tramitadora, se fijó la audiencia para la vista de la causa, llevándose a efecto la misma el día cinco de febrero, escuchándose alegatos del abogado de la parte recurrente el abogado Sr. Camilo Barros Olivares y por la parte recurrida el abogado Sr. Aldo Lorenzini Rojas, quedando la causa en estudio, procediéndose a dictar sentencia con esta fecha.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley,



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

Código: PQCXXSJXVBY

como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa, y el orden en que las formula, no pudiendo incurrir en contradicciones ni plantear soluciones alternativas.

Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, a esta Corte le está vedado de efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste y el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

Asimismo, el de nulidad es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el cual no puede acogerlo por motivos distintos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo, y al respecto el inciso final del artículo 478 del mismo cuerpo legal impone al recurrente, si el recurso se fundare en distintas causales, la obligación de señalar si se invocan conjunta o subsidiariamente.

Finalmente, la influencia que cada una de las causales promovidas tenga con lo dispositivo del fallo es de la esencia de este arbitrio recursivo excepcional, la que debe ser sustancial, lo cual implica que al punto que, aun cuando la sentencia pueda contener defectos si su corrección no es suficiente para variar lo resuelto, el recurso debe ser rechazado.

SEGUNDO: Que, el recurrente invoca como primera causal de nulidad la contemplada en el Artículo 477 del Código del Trabajo, refiriendo que la sentencia definitiva se dictó con infracción de ley y ésta ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Alega que la sentencia fue dictada con infracción a lo previsto en el artículo 70 del Código del Trabajo. Esto por cuanto la sentencia impugnada afirma en el Considerando Quinto lo siguiente:

“Que, si bien el artículo 70 del Código del Trabajo dispone que “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”, no es menos cierto que el Reglamento N° 969 de 1933, establece que el trabajador debe solicitar su feriado por escrito, 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 trabajador. Que, por este motivo, concurriendo la inactividad de parte de la trabajadora, sea como petición o exigencia respecto del derecho a descanso legal, no se configura en este aspecto la hipótesis de incumplimiento grave planteada.”.

La sentencia establece o agrega condiciones o requisitos para que opere el derecho al feriado legal, en la hipótesis normativa del artículo 70, desconociendo que sobre esta materia el legislador ha expresado y regulado que su concesión debe operar a todo evento, ordenando que este es un deber de los empleadores en el sentido de otorgar el descanso anual cuando éste ha sido acumulado por dos períodos consecutivos.

Señala que la sentenciadora desconoce la regla legal, superior en jerarquía normativa a una norma reglamentaria, y especial respecto del artículo 67 del mismo cuerpo legal, según se lee en el artículo 70 del Código del Trabajo. Y la desconoce por una interpretación que pretende en la especie incrementar judicialmente los requisitos legales exigibles al instituto en comento. Además, se afirma que la trabajadora demandante no habría solicitado el goce del descanso legal, acusando de inactividad a la demandante, lo cual resulta ser absolutamente falso, puesto que la propia sentencia reconoce que la demandante habría gozado al menos de unos días de feriado en el año 2022, y 2020, tal como se alegó en la respectiva demanda. Hubo goce efectivo de feriados por al menos 1 día hábil en 2020, y, en 2022, en un inicio por 4 días hábiles y luego por 2 días hábiles. De lo expresado no cabe más que concluir que la trabajadora sí solicitó en su oportunidad el goce del feriado legal respectivo, solo que por alguna razón que no se determinó en la sentencia, el empleador solo concedió 1 día hábil en 2020 y luego separadamente, 4 y 2 días hábiles distintos durante 2022.

Por tanto, no resulta efectivo que la trabajadora no solicitase su feriado legal, tal y como la sentenciadora exige a la demandante. Es evidente que sí lo solicitó y además, resulta patente que la regla en comento exige que “en todo caso” la parte empleadora otorgue íntegramente el primer feriado en caso de estar dos períodos acumulados.

En consecuencia, ni la correcta interpretación del artículo 70 exige que el trabajador o trabajadora exija expresamente el goce del feriado legal, ni comparte la responsabilidad en el cumplimiento de este derecho irrenunciable, como si el trabajador perdiera el goce de este derecho por su no ejercicio o inactividad, su ejercicio tardío o su ejercicio incorrecto o incompleto. Esto último es una interpretación laxa y contraria a los principios que informan el derecho del trabajo y



además, de un grosero desconocimiento del tenor literal de la norma en comento.

Lo grave es que la sentenciadora señala el incumplimiento del Reglamento N°969 de 1933, sin apreciar que al menos durante 2020 y 2022 la demandante sí gozó de algunos días del feriado legal.

Expresa que la interpretación legal propuesta en la sentencia como incorrecta, se trata de infracción sustancial y a la vez contradictoria, puesto que para gozar aunque sea de unos días de vacaciones, todo trabajador debe solicitar sus vacaciones y el empleador al conceder dicho descanso debe analizar si se está o no cumpliendo con la normativa legal al respecto.

Señala el recurrente que este error es doble, en sentido estricto es una infracción de ley, puesto que traslada la responsabilidad del cumplimiento de lo prevenido en materia de descanso anual a la trabajadora demandante, cuando el sentido literal y obvio de la norma en análisis ordena al empleador a cumplir con un deber en “todo caso”. Si la norma del artículo 70 debe ser cumplida por el empleador, no corresponde culpar a la trabajadora de un supuesto incumplimiento reglamentario. Ese razonamiento infringe no solo el sistema de fuentes del derecho, sino que también una regla de derecho estricto.

Cita el recurrente jurisprudencia en su favor.

Indica que esta infracción de la ley influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, puesto que de su errada aplicación e interpretación se sigue que la sentenciadora no advierte incumplimiento en las obligaciones legales por parte de la demandada y por ende, de la naturaleza de derechos irrenunciables de la más alta entidad para el legislador laboral.

A contrario sensu, de haberse aplicado correctamente la regla del artículo 70 del Código del Trabajo, se hubiera entendido en la sentencia recurrida, que la obligación empece a todo evento, a la parte empleadora, es decir, a la parte demandada, que se trata del derecho al descanso anual, de un derecho irrenunciable de la más alta valía en materia laboral y que durante los últimos años se habían efectivamente concedido algunos días de feriado a la demandante, sin respetar dicha norma legal. En tal caso, la sentenciadora no sólo habría comprobado la infracción a la regla legal del artículo 70 en comento, sino que además habría podido valorar su gravedad por sí misma.

TERCERO: Que, como segunda causal de nulidad se interpone la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, señalando que la sentencia recurrida ha omitido los estándares exigibles en el artículo 459 del Código del Trabajo.

Funda esta causal expresando que la sentenciadora al razonar y decidir en la sentencia, incumple el estándar exigible en el artículo 459 número 4 del Código del Trabajo, al omitir el análisis de toda la prueba rendida, al omitir los hechos que estimó probados e incumpliendo con exponer el razonamiento que conduce a esta estimación, esto por cuanto la sentencia no se pronuncia en detalle de



todos los feriados que efectivamente se concedieron durante la vigencia de la relación laboral que unió a la demandante con la demandada, pese a que ambas partes presentaron la misma y exacta prueba en esta materia y que permite fácilmente acreditar dichos días de descanso.

En efecto, la sentencia solo señala: *“Que en cuanto a los feriados se acreditó que lo adeudado a la fecha de término del contrato eran 86,00 días corridos por la suma de \$12.904.334 y, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil, se ordenará su pago.*

Que, analizados los demás antecedentes conforme a las reglas de la sana crítica, al tenor de lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, no se logra arribar a una conclusión diversa. En efecto, no se harán efectivos los apercibimientos legales solicitados, por ser facultativo del tribunal y no concordar con los demás antecedentes del proceso, salvo respecto de los comprobantes de feriado adeudado.”

En consecuencia, la sentenciadora reconoce tener a la vista dichos comprobantes de feriado sin identificarlos o individualizarlos y sin señalar con absoluta precisión qué hechos se estiman probados con su análisis conforme las reglas de la sana crítica, salvo señalar que se acredita la deuda de 86 días corridos.

En este caso, los comprobantes de feriado que señala la sentencia tener a la vista no son analizados para determinar, en dicha resolución definitiva, qué feriados se concedieron efectivamente a la demandante (y a contrario sensu, cuantos días no se concedieron de feriado anual), pese a que la demanda y la carta de despido indirecto acusaron el no respeto de las normas legales que rigen el instituto laboral del derecho al descanso anual durante la relación laboral. No obstante ello, indica como acreditado al término de la relación laboral, la deuda de 86 días corridos por la suma de dinero de \$12.904.334 pesos, lo cual necesariamente permite concluir que dichos comprobantes son el antecedente de este hecho probado, aunque sin mencionarlo expresamente.

Afirma que el correcto análisis de los días de feriado adeudado hubiese permitido transparentar en la sentencia que la acumulación de 86 días de feriado no concedidos constituye una infracción insalvable a un derecho irrenunciable como es el gozar del derecho al descanso anual. Hubiese permitido reconocer el camino en que esta acumulación de feriados se produjo durante la relación laboral, la oportunidad en que la trabajadora demandante solicitó feriados y los días en que exactamente gozó del descanso legal de marras.

Indica que esta omisión se produce atendido que sobre esta materia no hubo discusión entre las partes, puesto que la demandada siempre reconoció adeudar los 86 días corridos que se afirman en la sentencia recurrida. Por tanto, este ha sido siempre un asunto pacífico en autos y pese a ello, posee todavía una innegable importancia al momento de determinar las condiciones del ejercicio efectivo del descanso, como más arriba ya se indicó. En tal sentido, la valoración de toda la prueba era no solo obligatoria, sino que necesaria para



dilucidar el objeto pedido en la demanda y no se hizo o al menos se hizo de manera parcial sin cumplir el estándar legal.

El recurrente detalla en el libelo cuál fue la prueba documental ofrecida e incorporada por las partes en el juicio, así como también los documentos que fueron exhibidos en audiencia por la demandada a petición de la demandante.

CUARTO: Que, en tercer lugar, el recurrente funda su recurso en la causal contemplada en artículo 478 letras b) y e) del Código del Trabajo. Afirma que la sentencia recurrida infringe en forma manifiesta las reglas de la sana crítica y además, contiene decisiones contradictorias.

“Art. 478. El recurso de nulidad procederá, además:

b) Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;

e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue, y”

a) Respecto de las decisiones contradictorias:

Expresa que la sentenciadora afirma y concluye que: *“concurriendo la inactividad de parte de la trabajadora, sea como petición o exigencia respecto del derecho a descanso legal, no se configura en este aspecto la hipótesis de incumplimiento grave planteada”*. Este razonamiento, que sirve de fundamento inmediato para la decisión del caso, como un verdadero considerando resolutivo, resulta no solo criticable, sino que contradictorio. Por un lado se trata de una infracción manifiesta del artículo 70 del estatuto laboral chileno, ya desarrollado en la primera causal de este recurso, y por el otro, supone dar por acreditado que la demandante no solicitó ningún feriado legal durante la vigencia de la relación laboral, pese a que la propia sentencia tiene por probado no solo la acumulación de 86 días de feriado, sino también que *“en el año 2020, el único feriado legal que se le concedió fue por solo un día hábil, el día 16 de marzo de 2020 y que en el año 2022 la situación no fue muy distinta, pudiendo gozar de dos períodos de vacaciones: uno de 4 días y otro de 2 días”*

Es decir, la sentenciadora afirma que la trabajadora solicitó feriado legal, pero no le reconoce a esta actividad ninguna importancia fáctica ni jurídica; sin embargo, concluye en forma contradictoria que la trabajadora estuvo siempre en la “inactividad” y que esta inacción es la causa por la cual el incumplimiento no se considera grave.

Señala que la decisión es contradictoria, puesto que la sentencia reconoce la existencia de diversos incumplimientos imputables a la parte empleadora, por ejemplo, en el cambio unilateral en la forma de



pago de la colación, inclusive reconoce la existencia de 86 días de feriado legal no concedidos, pero el incumplimiento grave no se configura puesto que habría faltado la actitud de la parte trabajadora al momento de hacer exigible sus derechos.

Expresa que si los incumplimientos a las obligaciones que impone el contrato son varios, entre ellos el derecho irrenunciable a gozar del feriado legal y a concederse como la ley ordena, y los otros incumplimientos constatados en la sentencia, como el cambio unilateral en la forma de pago de la colación, no cabe más que concluir y decidir que los incumplimientos no son irrelevantes, sino que se constituyen como especialmente graves ahora en su calidad como tales, y todo lo anterior considerando que la propia sentencia señala tener presente al momento de valorar la prueba, lo informado en los respectivos comprobantes de feriado adeudado.

b) Respecto de la infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica:

Señala que la sentencia infringe en forma manifiesta las normas y límites de la sana crítica. Afirma que la sentenciadora infringe o vulnera la lógica, al desconocer el principio de razón suficiente.

Expresa que si la trabajadora gozó de vacaciones es porque efectivamente las solicitó. La trabajadora solicitó vacaciones y la demandada le concedió el feriado en los días que efectivamente se gozaron, sin embargo, esto no lo razona lógicamente la sentenciadora y en su lugar reprocha a la trabajadora una suerte de inactividad o falta de impulso o exigencia en hacer valer sus derechos, todo lo cual es contrario a los principios más elementales que dan vida autónoma al derecho del trabajo.

Esto también podría explicarse como una infracción manifiesta de las máximas de la experiencia al momento de valorar o apreciar la prueba. ¿Qué trabajador toma sus vacaciones sin solicitarlas previamente? ¿Qué persona sujeta a relación de subordinación y dependencia goza unilateralmente de vacaciones sin solicitar antes esto a su empleador? La respuesta es inevitablemente: ninguna.

Todo trabajador debe siempre solicitar sus vacaciones, puesto que de tomar unilateralmente estas vacaciones, corre el evidente riesgo de ser despedido y perder su fuente de ingresos y subsistencia. Sin embargo, para la sentenciadora, la trabajadora gozó de algunos días de feriado legal en 2020 y en 2022, pero por alguna razón misteriosa, nunca concluye que fue la trabajadora quien solicitó descanso. En su lugar reprocha a la trabajadora por quedarse en una supuesta inactividad.

QUINTO: Que, en lo concerniente a la primera causal de nulidad, infracción de ley, respecto de la norma citada por el recurrente, cabe recordar que la causal de derecho alegada busca velar por el recto sentido, alcance y aplicación de las disposiciones legales pertinentes, que tengan el carácter de decisorio litis, por lo que su invocación exige o supone el reconocimiento y aceptación de los



hechos por parte del recurrente, tal como han sido determinados en el fallo, los que, en consecuencia, no pueden ser alterados o modificados por esta Corte.

Así, “si el recurso desarrolla la infracción de ley a partir de hechos que no se tuvieron por acreditados en la sentencia o en torno a hechos distintos de aquellos que se han dado por establecidos en el mismo fallo o considerando hechos que no forman parte de los fijados en la resolución impugnada, tal arbitrio estará destinado a su rechazo” (Astudillo C., Omar; “El Recurso de Nulidad Laboral”, Thomson Reuters, año 2012, pág. 77).

SEXTO: Que, a su vez, cabe precisar que respecto de esta primera causal la jurisprudencia ha determinado reiteradamente que ella se configura cuando la ley que se dice infringida se ha aplicado a casos no regulados por la misma; cuando no se ha aplicado a los casos específicamente regulados por ésta; o, cuando habiéndose aplicado, no lo ha sido en forma correcta, existiendo conformidad en cuanto a los hechos establecidos en la causa. Asimismo, y en virtud de lo dispuesto en el mencionado artículo 477 y reafirmado en el inciso tercero del artículo 482, también del Código del Trabajo, es indispensable que la referida infracción tenga influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, es decir, que sea ésta y no otra consideración la que lleve a resolver en el sentido que lo hizo el sentenciador. Esto fija la competencia de la Corte para dilucidar la cuestión que se somete a su conocimiento.

SEPTIMO: Que, la alegación del recurrente en esta primera causal reconduce el problema a determinar si el hecho consistente en que la trabajadora no haya hecho uso de sus vacaciones durante varios años, o habiendo tomado días de manera esporádica, acumulando un total de 86 días de feriado configura la causal del artículo 161 número 7, del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

OCTAVO: Que, en el considerando Quinto de la sentencia recurrida, denominado Establecimiento de los hechos y consideraciones jurídicas, la sentenciadora consigna el razonamiento que realiza respecto de la prueba rendida en el juicio, al tenor de los hechos sometidos a prueba en la audiencia preparatoria, exponiendo lo pertinente respecto de cada uno de los hechos de incumplimiento alegados por la actora que habrían fundado su decisión de auto despido. Respecto de los dos primeros que dicen relación con los feriados, “a) La no concesión reiterada, y a sabiendas de su jefatura, del feriado legal que por la ley laboral le correspondía; b) La no concesión de este descanso por tanto tiempo o la concesión irrisoria de un día, hace más de 2 años, ...”; la sentencia señala:

“Que, en cuanto al feriado, la actora relata que, en el año 2020, el único feriado legal que se le concedió fue por solo un día hábil, el día 16 de marzo de 2020 y que en el año 2022 la situación no fue muy distinta, pudiendo gozar de dos períodos de vacaciones: uno de 4 días y otro de 2 días, en marzo-abril el primero y el noviembre el segundo.



Añadió que la empresa no le permitía el descanso, lo que le significó una alta carga de estrés y angustia, mientras que el sistema que la empresa usaba para la gestión de recursos humanos reflejaba que había acumulado 61 días de feriado. Lo anterior, a juicio de la demandante, es una manifiesta vulneración a un derecho básico y una infracción legal a lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo.

Que, si bien el artículo 70 del Código del Trabajo dispone que “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”, no es menos cierto que el Reglamento N° 969 de 1933, establece que el trabajador debe solicitar su feriado por escrito, 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 trabajador. Que, por este motivo, concurriendo la inactividad de parte de la trabajadora, sea como petición o exigencia respecto del derecho a descanso legal, no se configura en este aspecto la hipótesis de incumplimiento grave planteada.

Que también en cuanto al feriado, la actora sostiene en su demanda que “La demandada me envió un correo electrónico ofreciendo el pago del feriado pendiente, afirmando que los días a compensar por esta materia corresponden a 86,00 días corridos por un total en pesos de \$12.904.334. Sin perjuicio de ello, la no concesión de este descanso por tanto tiempo o la concesión irrisoria de un día, hace más de 2 años, o días discontinuos y parciales durante 2022, acompañado al despido masivo de compañeros de trabajo, con la recarga emocional y laboral que ello implicó, los cambios en las jefaturas y equipos, hicieron insostenible mi permanencia en la empresa demandada y constituyeron todas individualmente y/o en conjunto, motivos graves que fundaron la decisión del despido indirecto”.

Asimismo, en el mismo considerando Quinto señaló que se acreditó que lo adeudado a la fecha de término de contrato eran 86 días corridos por la suma de \$12.904.334., y que se ordenará su pago.

NOVENO: *Que, el feriado legal constituye un derecho establecido por el legislador en favor de los trabajadores, de modo que éstos puedan recuperar las energías gastadas en el desempeño anual de sus funciones subordinadas. Se encuentra sujeto, por tanto, a una estricta regulación legal protectora, de modo de garantizar la posibilidad efectiva de su ejercicio, y reviste además la característica de ser un derecho irrenunciable -expresa o tácitamente-, en los términos fijados por la Ley Laboral.*

El inciso 1° 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". El mismo artículo señala que el feriado debe concederse de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.

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"*.

DECIMO: Que, conforme a las normas señaladas, para resolver el recurso de marras resulta necesario determinar si el derecho al feriado anual que el Código del Trabajo confiere a todo trabajador que cumple un año prestando servicios genera alguna clase de obligaciones para el empleador.

Al respecto el artículo 67 del Código del Trabajo dispone que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán "derecho" a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra. Por tanto, se está en presencia de un "derecho" de los trabajadores bajo las condiciones indicadas. Lo expresado permite concluir que el derecho a vacaciones tiene un titular, que es el trabajador, un obligado, que es el empleador, y un objeto, que es el uso de los días de vacaciones. Por tanto, en el derecho a vacaciones del trabajador resulta jurídicamente posible que el empleador incumpla la obligación correlativa.

UNDECIMO: Que, de lo dispuesto en los artículos 67 y 70 del Código del Trabajo, se puede establecer que el legislador ha conferido algún grado de poder al empleador para determinar la oportunidad en que se hará uso de las vacaciones y una importante cuota de flexibilidad para que las partes acuerden lo relativo a su disfrute, conforme al principio de autonomía de la voluntad. Así, establece que las vacaciones deben ser otorgadas de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento, que el feriado se debe conferir de preferencia en primavera o verano, considerando las necesidades del servicio, expresamente permite la acumulación de feriados hasta por dos períodos, que se autoriza también que el exceso sobre 10 días de feriado pueda ser fraccionado y distribuido del modo que prefieran las partes.



Acorde a lo anterior, el incumplimiento del empleador de otorgar las vacaciones al trabajador que cumple un año prestando servicios no constituye necesariamente un incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el contrato, si para ello cuenta con causa legal que lo justifique; así, por ejemplo el empleador podrá postergar el disfrute de las vacaciones por parte del trabajador que ha cumplido el año de servicios si así lo exigen las necesidades del servicio.

Sin embargo, existen ciertos casos en los cuales el incumplimiento de la obligación del empleador de otorgar vacaciones al trabajador constituye incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo. Uno de ellos se produce cuando el trabajador solicita hacer uso de su derecho a feriado anual y el empleador lo rechaza sin que esta decisión se funde en causa legal. El otro caso en el cual el incumplimiento de la obligación del empleador de otorgar vacaciones al trabajador configura el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato del artículo 160, número 7, se produce cuando el empleador incumple la obligación legal estatuida en el artículo 70 del Código del Trabajo, consistente en impedir que el trabajador acumule más de dos períodos de feriado anual. En este caso la gravedad del incumplimiento se genera por la contravención por parte del empleador de una obligación que el Código del Trabajo le ha impuesto en forma directa y sin excepciones. Como se indicó, el referido artículo 70 en su inciso final dispone que 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.

DUODECIMO: Que, en el presente caso se acreditó que la trabajadora había acumulado 86 días de feriado anual. Esto significa que se habían acumulado las vacaciones de más de tres años, acumulación que excede con creces el máximo establecido en el artículo 70 del Código del Trabajo y, por lo mismo, configura la causal del artículo 160, número 7, del mismo texto legal.

DECIMO TERCERO: Que, conforme a lo razonado, respecto de la norma que se señala infringida por el recurrente, esto es, artículo 70 del Código del Trabajo, se estima por esta Corte que el tribunal a quo resolvió el asunto sometido a su conocimiento incurriendo en infracción de ley y se verifica la causal de nulidad del artículo 477 del mismo Código. La sentencia efectuó una errónea aplicación del derecho que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto de haber dado una correcta aplicación a la norma citada, habría dado lugar a la demanda interpuesta. La circunstancia de que la trabajadora haya solicitado hacer uso de vacaciones de manera fraccionada y esporádica, que esas solicitudes de feriado se hayan formulado por escrito conforme a lo que dispone el Reglamento N° 969 de 1933, y que esos días de feriado legal solicitado hayan sido efectivamente concedidos, no implican que el empleador haya dado cumplimiento a las obligaciones que el legislador le impone



directamente en manera de feriado legal en el artículo 70 del Código del Trabajo en sus incisos segundo y tercero.

DECIMO CUARTO: Que, en consecuencia, al haberse verificado el vicio denunciado en la primera causal sostenida por la parte recurrente se acogerá el presente recurso de nulidad, disponiéndose la invalidación de la sentencia, dictándose en su reemplazo la que corresponda en conformidad con la ley.

DECIMO QUINTO: Que, atendido lo señalado en el motivo precedente, verificándose el vicio denunciado en la primera causal de sostenida por el recurrente, la cual implica la invalidación de la sentencia, se omite pronunciamiento respecto de los otros motivos de nulidad interpuestos de manera conjunta por la demandante, por cuanto lo perseguido en definitiva es lo mismo, la dictación de una sentencia de reemplazo que acoja las pretensiones demandadas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Camilo Barros Olivares, en representación de la demandante, y en consecuencia se declara que la sentencia dictada el cinco de agosto de dos mil veinticuatro en causa RIT O-291-2023, por el Juzgado del Trabajo de Valparaíso, **ES NULA**, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Regístrese, notifíquese, comuníquese lo resuelto al Juzgado de origen.

Redacción de la Ministra suplente doña Ruth Alvarado Villarroel.

NºLaboral - Cobranza-603-2024.

No firman, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, las Ministras Suplentes Sra. Roxana Valenzuela Reyes y Sra. Ruth Alvarado Villarroel, por haber terminado su suplencia.



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

Código: PQCXXSJXVBY

Proveído por la Presidenta de la Cuarta Sala de la C.A. de Valparaíso.

En Valparaiso, a veintiuno de febrero 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: PQCXXSJXVBY