

CORTE DE APELACIONES

Caratulado:

**PRISCILLA ANTONELLA PRADENAS
CONTRERAS CON COMERCIALIZADORA DE
ARTICULOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD
INDUSTRIAL MANQUEHUE LTDA.**

Rol:

2-2021

| | |
|---------------------|---|
| Fecha de sentencia: | 25-05-2021 |
| Sala: | Cuarta |
| Tipo Recurso: | Laboral-nulidad |
| Resultado recurso: | ACOGIDA |
| Corte de origen: | C.A. de Concepción |
| Cita bibliográfica: | PRISCILLA ANTONELLA PRADENAS CONTRERAS CON COMERCIALIZADORA DE ARTICULOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD INDUSTRIAL MANQUEHUE LTDA.: 25-05-2021 (-), Rol N° 2-2021. En Buscador de Corte Suprema (https://juris.pjud.cl/busqueda/u?ppat). Fecha de consulta: 30-08-2022 |



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

ari

C.A. de Concepción.

Concepción, veinticinco de mayo de dos mil veintiuno.

VISTO:

En estos autos RIT O-1332-2019, tramitados ante el Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, caratulados “ Pradenas con Comercializadora de Artículos de Seguridad y Protección Industrial Manquehue Limitada”, por sentencia de catorce de diciembre de dos mil veinte, se declaró injustificado el despido de la actora, condenando a la demandada a pagar un recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio y a restituir la suma de \$450.000 descontada indebidamente del finiquito; se negó lugar a la petición de restituir la suma descontada en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728; se negó lugar al pago de semana corrida y el tribunal aquo se declaró incompetente para conocer la demanda reconvencional.

En contra de este fallo ambos litigantes dedujeron recursos de nulidad.

La parte demandante lo fundó en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación, en primer término, a los artículos 5° inciso segundo y 45 del citado cuerpo normativo y, en segundo lugar, en relación al artículo 68 de la codificación laboral y artículo 13 de la ley N° 19.728.

La demandada, por su parte, sustentó su arbitrio anulatorio en la causal contemplada en el artículo 477 del Estatuto Laboral, en relación al artículo 420 letra a) y artículo 452 incisos penúltimo y final de dicha codificación.

Declarados admisibles los recursos, se escuchó a los abogados que, en su oportunidad, concurrieron a la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

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

Primero: Que el recurrente acusa que el fallo en examen ha incurrido en una infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del mismo, en cuanto a los siguientes acápite:

a.- En primer término, al rechazar el pago de semana corrida por considerar que las comisiones no se devengan diariamente y que su cálculo es un proceso complejo en virtud del cual el trabajador debe llegar a la meta pactada contractualmente, que es del 9% de las utilidades de las ventas que se realicen personalmente por el vendedor, siempre que las ventas en el mes calendario excedan de \$5.000.000.

El recurrente estima que con ello se confunde el devengo o exigibilidad en el pago de la comisión respectiva, el que puede estar sujeto al cumplimiento de determinadas metas, con el beneficio de semana corrida, establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo como un derecho irrenunciable para el trabajador, vigente la relación de trabajo. Añade que concluir que no procede cancelar el beneficio de semana corrida a aquel trabajador cuyo pago de comisiones está sujeto al cumplimiento de determinada meta implicaría lisa y llanamente vulnerar y desconocer el carácter y naturaleza de norma de orden público que ostenta el artículo 45 del Código del Trabajo.

En cuanto al argumento según el cual, para sea procedente el beneficio de semana corrida, es necesario que la comisión se genere diariamente, indica que el artículo 45 ya citado, en ninguna parte establece este requisito. Explica que la modificación introducida por la Ley N° 20.281 del año 2008, agregó un párrafo a dicha disposición, según el cual “Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones”, extendiendo así el beneficio de la semana corrida –originalmente previsto para aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día- a otro segmento de trabajadores, que son aquellos remunerados con sueldo mensual y remuneración variable. Añade que el precepto legal en referencia establece para ambos grupos de trabajadores un mismo derecho o beneficio, cual es el de la llamada semana corrida, cuyo objeto no es otro que el de obtener una remuneración en dinero por los días domingos y festivos, con

lo que se busca favorecer el descanso efectivo de los trabajadores en dichos días;

2.-El segundo capítulo anulatorio acusa infracción a los artículos 168 del Código del Trabajo y 13 de la Ley N° 19.728, y a su respecto explica que la actora solicitó la devolución de la suma de \$521.020 por concepto de descuento realizado por el empleador en el finiquito a título de su aporte al seguro de cesantía, fundado en lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, petición que fue desestimada por el sentenciador de instancia determinando que no procede realizar dicha restitución cuando el despido es declarado injustificado por aplicación improcedente de la causal de necesidades de la empresa contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo. Afirma que de haberse hecho una adecuada exégesis de las disposiciones legales que se estiman infringidas se hubiese arribado a la conclusión de que habiendo sido declarado injustificado el despido, por no configurarse la causal de necesidades de la empresa, no procedía que se hubiese realizado tal descuento o imputación de la indemnización por años de servicio que le correspondía percibir al trabajador, debiendo restituirse las sumas dinerarias indebidamente descontadas a título de aporte del empleador al seguro de cesantía.

Solicita que se invalide la sentencia recurrida y dicte la de reemplazo que acoja la demanda en todas sus partes, declarando improcedente el despido, ordenando el pago del incremento legal sobre la indemnización por años de servicio; que se pague la semana corrida; se ordene la restitución de la suma descontada por concepto de “préstamo empresa” y por aporte del empleador al seguro de cesantía; que se declare nulo el despido por no haberse pagado las cotizaciones de seguridad social respecto a las sumas correspondientes al beneficio de semana corrida y se declare que el tribunal es incompetente para conocer la demanda reconvencional.

Segundo: Que, de acuerdo a lo anterior, esta Corte debe determinar si en el fallo se hizo o no una correcta aplicación e interpretación de las normas denunciadas. Es decir, si corresponde el pago de semana corrida; y si resulta aplicable o no el artículo 13 de la ley N° 19.728 en aquellos casos en que la causal de necesidades de la empresa invocada por el empleador, ha sido declarada improcedente por la judicatura laboral.

Tercero: Que, a fin de resolver esta primera impugnación al fallo, es preciso consignar que son hechos

relevantes establecidos en la sentencia, y por lo tanto indiscutibles, los siguientes:

- a) la existencia de la relación laboral entre las partes por el período comprendido entre el 5 de junio de 2017 y el 27 de junio de 2019;
- b) la actora fue despedida por necesidades de la empresa y firmó finiquito con reserva de derechos, percibiendo la suma de \$1.191.720 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo y \$2.283.440 como indemnización por años de servicio;
- c) la demandada descontó del finiquito la suma de \$521.020 por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía y \$450.000 correspondiente a un préstamo otorgado a la trabajadora;
- d) la carta de despido carece de justificación objetiva;
- e) la actora estaba sujeta a un sistema mixto de remuneraciones, compuesto por estipendios fijos y variables;
- f) el componente variable de la remuneración de la actora supone el cumplimiento de una meta consistente en la realización de ventas que excedan los \$5.000.000 durante el mes calendario;

Cuarto: Que con estos antecedentes fácticos, y en lo que resulta pertinente al recurso en examen, el tribunal del grado rechazó la demanda en lo que concierne al beneficio de semana corrida y, asimismo, negó lugar a la restitución de la suma descontada por concepto de seguro de cesantía.

Para así decidirlo, en lo que se refiere a la semana corrida, razonó que "...la remuneración variable que percibe la actora, no se devenga diariamente, sino que supone un proceso más complejo para su devengo, pues no basta solo la actividad que realizar diariamente, ya que no obstante efectuar determinado número de ventas dentro del mes calendario, podrá no acceder a la comisión en caso de no alcanzar el piso mínimo de ingresos que exige el pacto contractual, de manera que la comisión no se devenga el día que se realiza la venta, sino al momento en que se alcanza la meta".

Por otra parte, en lo referente al descuento por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía, el tribunal del grado estimó "Que, resulta entonces lógica la regulación que se contiene en los artículos 13 y 14 de la ley 19.728, pues no hay en el Código del Trabajo otras causales de caducidad. Si son las del 159 y 160, como nada paga el empleador, no se le permite imputación, ilógico pensar que el trabajador le reintegre lo aportado, pues se desnaturaliza la finalidad del seguro, pero si la

causal es la del artículo 161, el empleador solo debe solucionar la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por el trabajador por cada año de servicio y fracción superior a seis meses”. También argumentó que “...si el trabajador despedido por una causal del artículo 161 del Código del Trabajo, recurre judicialmente conforme al artículo 168 de ese código y su acción es acogida, no hay una modificación de la causal de término, es decir, formalmente se mantiene, pero se sanciona al empleador aumentando el monto de la indemnización por años de servicios que debe satisfacer, no se trata de una nueva prestación o indemnización diversa que se otorgue al trabajador como consecuencia de la improcedencia de la causal, sino la misma indemnización por años de servicios pero de una cuantía mayor a la que le hubiere correspondido de ser procedente”

Quinto: Que respecto al primer capítulo recursivo, esto es, el beneficio de la semana corrida resulta pertinente señalar que esta institución estaba regulada, originalmente, en el artículo 45 del Código del Trabajo, en los siguientes términos: “El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana”.

Fruto de la modificación introducida por la Ley N° 20.281 del año 2008, se agregó el siguiente párrafo; “Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones”.

Que de la lectura de esta norma luego de la modificación aludida, y tal como ha sido resuelto por la Excm. Corte Suprema en los autos Rol 5344-2015, se desprende, como primera cuestión, que se ha extendido el beneficio de la semana corrida – originalmente previsto para aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día – a otro segmento de trabajadores, que son aquellos remunerados con sueldo mensual y remuneración variable. En segundo lugar, cabe señalar que el precepto establece para ambos grupos de trabajadores, un mismo derecho o beneficio, cual es el de la

llamada semana corrida, cuyo objeto no es otro que el de obtener una remuneración en dinero por los días domingos y festivos, con lo que se busca favorecer el descanso efectivo de los trabajadores en dichos días. Y una tercera cuestión que se observa, es que no obstante compartir ambos grupos de trabajadores este mismo derecho o prerrogativa, el tratamiento que se les da, para efectos de calcular la remuneración que obtendrán por los días domingos y festivos, es diferente y, podría agregarse, independiente. En efecto, en el caso de los remunerados exclusivamente por día, se hará en función del promedio de lo ganado diariamente, y en el segundo caso – en el de aquellos que tienen una remuneración mixta – el promedio será en relación únicamente a la parte variable de sus remuneraciones.

En consecuencia, del tenor de la norma en análisis no es posible desprender que a los trabajadores con remuneración mixta, les sea exigible que la remuneración variable se devengue diariamente, como sostiene la sentencia recurrida.

Sexto: Que el examen de la historia fidedigna del establecimiento de la ley contribuye a comprender el sentido de la reforma introducida por la ley 20.281. En efecto, de acuerdo a lo señalado en el Mensaje que acompañó al proyecto que dio origen a la ley 20.281, publicada en julio de 2008, se advierte que originalmente la propuesta de cambio legal apuntaba, únicamente, a “determinar que el sueldo base, es decir, el estipendio fijo en dinero o en especies, que percibe el trabajador por sus servicios, no puede ser inferior al mínimo legal, sin perjuicio que el resto de la remuneración se componga de elementos variables que en forma de incentivo recompensen una mayor productividad, o mayores ventas, o bien, un mejor aporte del trabajador al crecimiento de las utilidades de la empresa.” Tuvo para ello en consideración que, en ciertos sectores, la interpretación de la normativa acerca de la remuneración, como un concepto complejo que incorpora tanto elementos fijos, como variables, llevó a entender que toda la remuneración del trabajador podía ser variable, en tanto ésta no fuera inferior al mínimo legal, lo que implicaba la aplicación de esquemas remuneracionales que no consideraban la existencia de sueldo base, o se pactaban sueldos de cantidades insignificantes, de manera que el trabajador debía completar el sueldo mínimo legal mediante su productividad.

No obstante esto, durante el curso de la tramitación del proyecto, específicamente en el segundo trámite legislativo, en el Senado, se escuchó a los representantes de distintas entidades gremiales, que advirtieron que “la modificación que propone el proyecto en materia de sueldo base no soluciona la carencia del descanso remunerado dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo”, la que, según señalaron, había sido “una de las reivindicaciones más importantes sostenidas a lo largo del tiempo”. Así, el Secretario General de la Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios, manifestó que este era un problema para los trabajadores comisionistas que reciben bajos sueldos mensuales, e “hizo hincapié en que el citado artículo sólo otorga derecho a remuneración por los días domingos y festivos, a los trabajadores remunerados exclusivamente por día, dejando de lado la realidad de los que reciben sueldo mensual y remuneraciones variables”, por lo expuesto, “se mostró de acuerdo con el ingreso mínimo mensual que el proyecto garantiza, pero siempre que se contemple, además, el descanso remunerado por aquella fracción de los ingresos que corresponden a comisiones”.

Es así como el Ejecutivo presentó una indicación, tendiente a introducir en el artículo 45 del Código del Trabajo, la oración que dispone que “igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.” Dicha indicación fue aprobada en el tercer trámite constitucional, Comisión Mixta, oportunidad en que los parlamentarios que intervinieron señalaron: “también se incorpora el derecho a la remuneración del séptimo día, semana corrida, de aquellos trabajadores que tienen una remuneración mixta, vale decir, fija, más variable” (senadora Adriana Muñoz).

Séptimo: Que, en mérito de lo señalado, es posible sostener que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Ramo, de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, no está condicionado a que estas últimas deban devengarse en forma diaria, y aun cuando se estimara que el sentido de la disposición legal examinada es poco claro –criterio que esta Corte no comparte– el principio in dubio pro operario obliga a adoptar aquella interpretación que favorece los intereses del trabajador.

Sobre las premisas de lo antes razonado, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante,

fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 45 del mismo cuerpo legal, debe ser acogido y anulada la sentencia en este punto, puesto que dicho error influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Octavo: Que, por otro lado, en lo tocante al segundo acápite recursivo –descuento del seguro de cesantía- es útil recordar que el artículo 13 de la Ley N° 19.728 expresa que “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...” Y el inciso segundo indica que “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”.

Como se observa, dicho precepto contiene un beneficio a favor del empleador que le permite rebajar el monto que efectivamente debe desembolsar para el pago de las indemnizaciones que obligatoriamente debe pagar, a través del descuento o compensación de las sumas que aportó para el seguro de cesantía; herramienta que encuentra su ratio o fundamento en la intención legislativa de facilitar el pago de dichos estipendios, en el contexto de la finalidad de la Ley N° 19.728, que por su parte, tiene por objeto atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo mediante un sistema de ahorro obligatorio que opera, en el fondo, como un seguro que garantiza un resarcimiento a todo evento, desde que opera con la sola presentación, por parte del trabajador, de los antecedentes que den cuenta de su despido. De esta manera, se logra equilibrar los intereses del trabajador, con las necesidades de los empleadores, especialmente aquellos que conforman la micro, pequeña y mediana empresa, para que en períodos de dificultad con la subsistencia de las mismas –contexto que configura y autoriza el despido por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo–, cuenten con un auxilio que facilite el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Noveno: Que en razón de lo expuesto, es palmario, en opinión de esta Corte, que para que opere la posibilidad de efectuar el descuento que previene el artículo 13 de la ley N° 19.728, es menester no solamente que el contrato de trabajo haya terminado formalmente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sino que dicho motivo haya sido validado judicialmente en caso de impugnarse su justificación, pues de otro modo, no se satisface la ratio legis que fundamenta la

consagración del instituto en cuestión, desvirtuándose con ello, la intención que el legislador tuvo en consideración para la dictación de la norma analizada.

Décimo: Que en tal entendido, si existe una sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa, el inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728 queda desprovisto de fundamento fáctico que lo haga aplicable, y por lo tanto no se solventa la condición legal para que opere, desde que el despido resulta, en definitiva, carente de la justificación que exige el artículo 13 ya mencionado.

Comprender dicha norma de modo diverso, implicaría un apoyo al actuar injustificado del empleador, constituyendo un incentivo perverso para que éste, a fin de obtener el beneficio descrito, invoque una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido indebido, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.

Undécimo: Que atento lo razonado y siendo injustificado el despido, a juicio de esta Corte el tribunal de la instancia ha efectuado una errónea aplicación del derecho al negar la restitución de la suma indebidamente descontada por el empleador por concepto de seguro de cesantía, lo que determina que se acoja la pretensión anulatoria de la actora también en este punto.

Duodécimo: Que, desde otro punto de vista, cabe señalar que dentro de las peticiones que se formulan en el arbitrio de la parte demandante se incluye la acción de nulidad del despido que fue rechazada por el juez aquo; sin embargo, dicha petición no sólo carece de toda fundamentación en el libelo anulatorio sino que ni siquiera fue mencionada, salvo en las peticiones recursivas, de manera que no existe asunto relacionado con la nulidad del despido que haya sido planteado a esta Corte y que pueda entonces ser resuelto.

A este respecto, cabe aclarar que no estamos en presencia de alguna de aquellas materias que por resultar incompatibles con lo decidido, no fueron resueltas por el juez aquo y que por lo tanto deben ser

abordadas en esta sede al ser acogido el recurso de nulidad; muy por el contrario, el tribunal del grado, como consecuencia del rechazo de la demanda en lo concerniente a la semana corrida, también negó lugar a la acción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo y por lo tanto, resultaba indispensable que dicho acápite hubiera sido abordado por el recurrente para el evento de ser acogida su pretensión anulatoria, como ha ocurrido.

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

Décimo tercero: Que el recurrente de nulidad, acusa que el fallo en examen ha incurrido en una infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del mismo, al acoger la excepción de incompetencia opuesta por la actora en relación a la demanda reconvencional deducida por la demandada, en virtud de la cual se pretende obtener la restitución de un préstamo otorgado a la trabajadora; decisión que vulnera lo preceptuado en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo y artículo 452 incisos penúltimo y final del citado cuerpo normativo.

Explica que la empresa le otorgó a la actora un préstamo de dinero que tuvo su origen únicamente en la existencia de la relación laboral, verificándose los requisitos que el artículo 452 del Código del Trabajo exige para la procedencia de la demanda reconvencional.

En primer término, argumenta, cabe tener presente que la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo está definida en el artículo 420 del Código del Trabajo, y que entre las materias allí reguladas están las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales. Agrega que también se verifica el segundo presupuesto legal, toda vez que la acción reconvencional está claramente ligada a la demanda principal en lo relativo al cobro de prestaciones que la actora estima que se le adeudan, en relación a la posibilidad de la demandada de cobrar el saldo insoluto del préstamo otorgado durante la vigencia de la relación laboral, mediante el ejercicio de idéntica acción judicial.

Señala que el vicio en particular que se denuncia dice relación con una falta de aplicación de la norma competencial, esto es, no aplicación de lo señalado en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo y artículo 452 incisos penúltimo y final del mismo cuerpo legal en relación con el fundamento de la demanda reconvencional; disposiciones que si se hubieren aplicado correctamente, habrían llevado al

sentenciador de primer grado a la conclusión de que sí tenía competencia para pronunciarse sobre el fondo de la misma, ya que se está en presencia de una deuda cuyo origen radica en un préstamo que había otorgado la empresa por el hecho de ser la actora su dependiente a la época de la suscripción del acuerdo y cuyo cobro está íntimamente ligado a idéntica acción judicial introducida por la demandante.

Finaliza el desarrollo argumentativo solicitando que se anule la sentencia en lo relativo a la demanda reconvenzional y se dicte la de reemplazo que le ordene al Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción pronunciarse sobre el fondo de la misma, habida cuenta que sí es competente atendida la naturaleza jurídica de la acción promovida y que el fundamento de ella se encuentra íntimamente ligado a la acción principal, en cuanto al cobro de prestaciones laborales. En subsidio, pide que esta Corte haga uso de sus facultades oficiosas para restablecer el imperio del derecho.

Décimo cuarto: Que para decidir si se ha incurrido en el error de derecho que se denuncia, cabe señalar que según el artículo 420 del Estatuto Laboral, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, entre otras, las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral. Por su parte, el artículo 452 de la misma codificación, dispone que la reconvencción sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella.

Es menester recordar en este punto y de acuerdo a lo consignado en la letra c) del motivo tercero de esta sentencia, que es un hecho establecido en el fallo de primer grado que la demandada descontó del finiquito de la actora la suma de \$450.000 correspondiente a un préstamo otorgado a aquélla, y para el evento que el juez aquo decidiera que dicha suma debía ser restituida –como en efecto se resolvió- dicho litigante dedujo demanda reconvenzional instando por su cobro.

Décimo quinto: Que de acuerdo a las normas que se dicen infringidas, para que el préstamo otorgado por la demandada a la actora pudiera ser de competencia de un juez laboral, tendría que estimarse que dicho asunto deriva de la aplicación de una norma laboral, cuyo no es el caso, o derivado de la

interpretación y aplicación de un contrato individual de trabajo, lo que tampoco se verifica en la situación examinada. En efecto, el hecho de que el empleador le haya otorgado un mutuo a la demandante, en el entendido que el vínculo laboral existente a la época de su concesión le otorgaba ciertas garantías de oportuna devolución, no transforma este préstamo en una cuestión derivada de la interpretación o aplicación del contrato de trabajo, sino que muy por el contrario, se trata de un mero préstamo civil cuyo pago ha de ser perseguido en conformidad a las normas pertinentes ante la judicatura competente, que no es la laboral.

Así las cosas el sentenciador del grado no ha incurrido en la infracción de ley que se acusa, no existiendo tampoco motivo alguno para que esta Corte haga uso de sus facultades oficiosas, debiendo ser rechazado el arbitrio de nulidad de la parte demandada.

Por estas consideraciones y, atendido, además, lo dispuesto en los artículos 477 y 479 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se acoge el recurso de nulidad deducido por la parte demandante en contra de la sentencia definitiva de catorce de diciembre de dos mil veinte, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, en los autos Rit O-1332-2019, fallo que es nulo y que se reemplaza por el que se dicta a continuación.

II.- Que se rechaza el arbitrio deducido por la parte demandada.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la ministra Nancy Bluck Bahamondes.

Rol 2-2021 Laboral- Cobranza.