

Santiago, veintisiete de diciembre de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT O-8.411-2019, RUC 1940235891-5, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veinticuatro de noviembre de dos mil veinte, se dio lugar, en forma parcial, a la demanda por despido injustificado y nulo y cobro de prestaciones laborales, deducida por don Luis Farfán Serrano en contra de JS Arcoíris Limitada, por lo que fue condenada a pagar los montos que se indican en su parte resolutive, desestimándola en relación a las demandadas solidarias Chilena Consolidada Seguros de Vida S. A. y Chilena Consolidada Seguros Generales S. A.

El demandante interpuso recurso de nulidad que, en lo que interesa, fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago, mediante sentencia de doce de agosto de dos mil veintiuno.

En contra de este fallo, la misma parte presentó recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar *“que la exigencia que tanto la empresa principal como la contratista tengan el mismo giro comercial no es requisito para tener por configurado el régimen de subcontratación señalado en artículo 183 letra a) del Código del Trabajo”* (sic).

Para el recurrente, en el análisis de la materia de derecho propuesta, se deben considerar los objetivos del legislador, relacionados con la protección del trabajador tercerizado, frente a la empresa que obtiene beneficios de su labor, tal como fue consignado durante la tramitación de la Ley N°20.123, por lo que basta que se externalice una parte del proceso productivo para concluir que se da el supuesto descrito en el artículo 183-A del Código del ramo, análisis que, asimismo, se debe efectuar desde el punto de vista del dependiente y el principio



de primacía de la realidad, criterio que concurre en este caso, por cuanto fue acreditado el servicio de asesoría informática prestada por el actor a las demandadas solidarias, que cumplió bajo el estándar y dirección que impartían, actividad conexas que es parte de su negocio principal, por lo que la identidad de los giros exigida en el fallo impugnado constituye una errada interpretación de la ley que debe ser corregida en esta sede, puesto que no es requisito para declarar la existencia de una relación sujeta al régimen de subcontratación; razones por las que solicita la invalidación de la sentencia recurrida y se dicte la de reemplazo que indica.

Tercero: Que, para la procedencia del recurso de unificación, es requisito fundamental que existan distintas interpretaciones respecto de una misma materia de derecho, esto es, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se sostengan concepciones o planteamientos jurídicos disímiles, por lo que se debe constatar si el marco fáctico establecido en el pronunciamiento recurrido, subsumible en las normas, reglas o principios cuestionados, es asimilable con el propuesto en los de contraste.

Cuarto: Que, por lo anterior, es necesario consignar los hechos establecidos en la instancia:

1.- El demandante, don Luis Farfán Serrano, fue contratado indefinidamente por la demandada principal, JS Arcoíris Limitada, el 13 de septiembre de 2005, desempeñándose como “jefe de mesa de ayuda tecnológica”, percibiendo como última remuneración mensual la suma de \$881.019.

2.- La empresa JS Arcoíris prestó servicios de ayuda informática y tecnológica a las demandadas solidarias Chilena Seguros de Vida S. A. y Chilena Seguros Generales S. A.

3.- El demandante asistió los requerimientos tecnológicos e informáticos presentados por las demandadas solidarias, función que ininterrumpidamente cumplió para las referidas empresas desde 2005, a quien se asignó una casilla de correo electrónico institucional asociada al grupo Zurich.

4.- El 31 de octubre de 2019, la demandada principal despidió al demandante, decisión fundada en las causales contenidas en el artículo 159 números 5 y 6 del Código del ramo, es decir, por conclusión del servicio que dio origen al contrato, por cuanto Zurich comunicó a JS Arcoíris Limitada que prescindiría de sus servicios, y por caso fortuito.



5.- Las causales de despido fueron desestimadas, considerando el carácter indefinido del contrato de trabajo y porque no se acreditaron los supuestos de procedencia del caso fortuito o fuerza mayor.

6.- La demandada principal no pagó las cotizaciones de seguridad social del trabajador, de noviembre y diciembre de 2017 y de enero de 2018 a octubre de 2019.

7.- Las empresas Chilena Seguros de Vida S. A. y Chilena Seguros Generales S. A. no ejercieron las facultades contenidas en el artículo 183-C del citado código.

Quinto: Que, sobre la base de estos hechos, para la judicatura de la instancia la preposición “en” que se contiene en el artículo 183-A del Código del Trabajo, exige que la contratista o subcontratista intervenga en algún proceso productivo de la empresa principal, advirtiendo que el giro de las demandadas solidarias es el de aseguradoras, que no se relaciona con los “servicios de ayuda tecnológica asociados a fines informáticos” del empleador directo, actividad que descarta la injerencia de la demandada principal en el ámbito de negocios de la sociedades pertenecientes al grupo Zurich, agregando que la tesis contraria implica una extensión del régimen de subcontratación mediante una distorsión normativa, sin que tenga relevancia la entrega de un correo electrónico institucional, porque se trata de una herramienta que sirve a necesidades operativas y que es insuficiente para acreditar un vínculo de dependencia como el que se pretende asentar.

La Corte de Apelaciones rechazó el recurso de nulidad deducido por el demandante, fundado en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a su artículo 183-A, considerando los hechos establecidos en la instancia, que resumió en los siguientes términos: *“entre el demandante y la demandada JS Arcoíris Limitada se celebró un contrato de trabajo con fecha 13 de septiembre de 2005, en virtud del que el primero fue contratado para prestar funciones de Jefe de Mesa de Ayuda Tecnológica en las obras y servicios que el segundo contratase en la ciudad de Santiago, así como en otras localidades que conviniesen las partes. b.- Que dichas funciones eran prestadas a las empresas que forman parte del grupo Zurich, al que pertenecen tanto Chilena Seguros de Vida como Chilena Seguros Generales S.A. c.- Que respecto el actor con fecha 31 de octubre de 2019 fue despedido invocándose la causal contenida en el numeral 5° del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, la conclusión del trabajo o*



servicio que dio origen el contrato y aquella prevista en el numeral 6°, es decir, caso fortuito o fuerza mayor. Ambas se fundaron en la circunstancia que Zurich Chile les notificó el término del contrato de prestación de servicios de mesa de ayuda tecnológica que venía prestándose de manera ininterrumpida desde el año 2005". Sobre tal base fáctica, la Corte sostuvo que "si el fallo que por esta vía se impugna ha concluido que no se daban todos los supuestos o requisitos para la existencia del régimen de subcontratación, entonces, no existe yerro en la aplicación del derecho y por lo tanto los hechos asentados fueron debidamente calificados; y la norma denunciada fue correctamente aplicada, pues en definitiva, lo que el recurso reprocha es que para desechar la existencia de la subcontratación el juez a quo se fundamentó en una tesis doctrinaria no compartida por el recurrente, o por alguna jurisprudencia, pero ello no determina que exista un yerro de derecho, sino simplemente discrepancia en la fundamentación, que en ningún caso habilita para anular la sentencia vía la causal utilizada" (sic).

Sexto: Que el recurrente acompañó como medio de contraste la sentencia ejecutoriada dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol N°825-2012, de 26 de septiembre de 2012.

En este dictamen se consideró que *"el recurso del demandante, basado en dos causales conjuntas sobre infracción de ley, se dirige contra la sentencia en cuanto exigió un requisito que no está en la ley, de donde siguió el rechazo de la demanda contra la demandada principal. La exigencia es que tanto la empresa principal como la contratista tengan el mismo giro comercial. Por eso la interpretación del artículo 183, letra a), del Código del Trabajo es equivocada",* precisando que *"la sentencia da por sentado que se está en presencia de los elementos propios del régimen de subcontratación, lo que descarta en verdad es la solidaridad en virtud de la naturaleza jurídica de la obligación que impone el artículo 184 del Código del Trabajo"* y que *"el análisis de las normas del caso, permite discernir en comienzo que el artículo 183 A del Código del Trabajo, introducido por la Ley N°20.123, de 2006, es el que se refiere a los requisitos del régimen de subcontratación, y de acuerdo a esta norma es aquel trabajo realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica, la*



empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. La disposición no distingue en materia de giros ni en materia de personas, cuando se da la situación del trabajo bajo dependencia y subordinación de una empresa que, en virtud de un contrato ejecuta obras o servicios para otro en cuyas instalaciones se realizan estos trabajos, únicamente deja fuera las obras o servicios que se presten de manera discontinua o esporádica”; por lo tanto, prosigue, “lo primero que cabe destacar es que en autos el trabajador lo hizo en régimen de subcontratación, tal cual lo reconoce el fallo en el considerando décimo noveno, al analizar el cumplimiento de los requisitos del artículo 183 A del código. Lo que sucede es que, después, el análisis interpretativo es equivocado en concepto de estos jueces, porque mezcla un tipo de responsabilidad (solidaria) –que es el que trata el artículo 183 B- con la obligación del artículo 184, para entender que si la empresa principal incumple una obligación de hacer, no debe responder indemnizando ya que ésta es una obligación de dar; y enseguida, por concluir en su interpretación del artículo 183 E que erróneamente aparece mencionado como B, que si bien esta norma hace exigible la obligación del artículo 184, lo hace en relación con los artículos 66 bis de la Ley N° 16.744 y 3° del decreto supremo N°594, de 1999, del Ministerio de Salud; de ahí, que entienda que para que surja la obligación, o como dice, para que la responsabilidad alcance al empleador principal o mandante de la obra, es necesario que tenga el mismo giro que la empresa contratista. Esta interpretación se estima errónea jurídicamente, porque los requisitos de la subcontratación se dan en la especie y lo reconoció la sentencia. Ninguna exigencia relativa al giro hace la ley en el artículo que contempla este régimen (183 A)”, concluyendo que, “en modo alguno se exige que el giro del principal y del contratista sean uno mismo, porque eso sería destruir el régimen de subcontratación, contrariarlo en su esencia” (sic).

Séptimo: Que la identidad del giro de la empresa principal y contratista, que la sentencia acompañada descarta como requisito para dar por establecido el régimen de subcontratación laboral, contraría la interpretación vertida en la impugnada, constatándose, por tanto, la divergencia jurisprudencial en relación a la materia de derecho propuesta, por lo que corresponde determinar, a continuación, cuál es la correcta.

Octavo: Que, en este análisis, se debe considerar la definición del régimen de subcontratación contenido en la Ley N°20.123, que modificó las disposiciones que sobre la materia regían en el Código del Trabajo, reglamentación que tuvo por



objeto abarcar las diversas fórmulas de tercerización y extender su ámbito de aplicación en los términos descritos en su artículo 183-A: *"Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.*

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478".

El propósito de esta legislación fue remediar la precariedad en que se encontraban los trabajadores subcontratados, imponiendo y delimitando responsabilidades laborales y previsionales como una respuesta a la crisis del paradigma tradicional de la relación de dependencia, derivado de las nuevas estructuras empresariales, con el objeto de transparentar la realidad en el ámbito del mercado, sin que por ello las nuevas disposiciones constituyan una alteración a la forma de entender la relación jurídica en los términos previstos en el artículo 7 del citado código.

Noveno: Que, de la norma transcrita, se desprende que los requisitos necesarios para configurar el régimen de subcontratación laboral, son los siguientes:

a) Existencia de una relación en la que participa una empresa principal que contrata a otra –contratista–, que obra como empleador directo del trabajador subcontratado;

b) Entre la empresa principal y la contratista debe existir un acuerdo, de carácter civil o mercantil, que obligue a ésta a desarrollar para aquélla una obra o servicio;

c) Las labores se deben ejecutar bajo la dirección de la empresa principal, en el entendido que es la que dirige las obras subcontratadas o, en su caso, tiene el control de su operación;

d) Se exige, además, que la obra o servicio encomendados sean estables, continuos, habituales e ininterrumpidos; y,



e) Finalmente, que las labores se desarrollen por cuenta y riesgo del contratista, de quien el trabajador debe ser subordinado y dependiente.

Décimo: Que, atendido los términos que utiliza el citado artículo 183-A, debe entenderse por empresa principal a la persona natural o jurídica que siendo dueña de una obra, faena o servicio no discontinuo, externaliza su ejecución o prestación a un tercero llamado contratista que se compromete a llevarlo a cabo con sus trabajadores y bajo su dirección; por lo tanto, el concepto empresa está referido a toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. En ese contexto, la expresión “empresa” que está ligada a la noción de dueño de la obra, faena o servicio, no excluye a ciertas personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, porque la ley no establece otra limitación que la referida a la persona natural que encarga la construcción de una edificación por un precio único prefijado, conforme lo establece el inciso final del artículo 183-B del Código del ramo.

Undécimo: Que, para la doctrina, “el trabajo en régimen de subcontratación es definido como aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando este en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Quedan excluidos de esta figura las obras o servicios que se ejecutan de manera discontinua o esporádica, como tampoco la construcción de edificios por un precio único prefijado, cuando el que encargue la obra sea una persona natural. Estarán sujetas a estas normas de responsabilidad por subcontratación las labores permanentes o habituales, entendidas por la jurisprudencia administrativa como aquella cuyo desarrollo implica permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia de tiempo, esto es, que no se realicen o respondan a necesidades específicas, extraordinarias u ocasionales”. (Sergio Gamonal, “Derecho Individual del Trabajo” pp. 159 y 160, Ediciones Der).

Duodécimo: Que el análisis del asunto propuesto se debe efectuar bajo el prisma de los principios que informan el derecho laboral y, en particular, el de protección, puesto que sus normas tienen una clara disposición de tutela y amparo del más débil de la relación, que es el trabajador. De esta manera, en él se dan



vínculos de poder y uno de los más intensos es probablemente el de las relaciones de subordinación y dependencia. Se observa así, en el contrato de esta clase, un ámbito donde la personalidad de aquél y su interés moral y patrimonial se encuentran especialmente comprometidos y es por ello que fue necesaria una intervención legislativa mayor.

Por lo tanto, el examen del asunto debe abordarse desde la perspectiva del trabajador, es decir, de la regulación de la actividad mirada como una organización de medios, en busca del mayor amparo del dependiente. En este mismo sentido, la ley de subcontratación está construida desde el principio de protección, por ello la responsabilidad laboral es tan amplia que ni siquiera consideró necesario enunciar específicamente qué tipo de obligaciones quedan comprendidas en ella. La ley de subcontratación expresa el carácter protector del Derecho del Trabajo, que en este caso busca como objetivo prioritario asegurar el interés del dependiente y no la situación particular de control de la empresa principal o su inexistencia.

Por tanto y en lo que aquí interesa, aparece de manifiesto que la legislación define la subcontratación desde el punto de vista del trabajador que labora en tal régimen y no de las empresas que se benefician –directa o indirectamente– con su actividad.

Decimotercero: Que, desde esta perspectiva, para configurar un régimen de responsabilidad en el ámbito de la subcontratación laboral es irrelevante el dominio del espacio físico en que se realiza la labor encomendada, puesto que la determinación de la calidad de una organización como empresa principal se relaciona con un concepto material de sometimiento de la contratista a su mando y dirección, para disponer y controlar el cumplimiento del acuerdo respectivo, de forma tal que, en el contexto de la subcontratación, será empresa principal aquella que es jurídicamente dueña de la obra específica, en el sentido que se reserva un grado relevante de poder de dirección que le permita fiscalizar y orientar el cumplimiento del contrato que contiene el encargo, en relación con el fin que persigue y en el que tiene un interés propio comprometido, aunque no sea de carácter patrimonial, criterio uniforme que orientó la argumentación de esta Corte, según se advierte, entre otras, en las sentencias dictadas en las causas Rol N°12.932-2013, 8.646-2014, 31.227-2014 y 23.135-2019.

Decimocuarto: Que, de acuerdo con los hechos establecidos en la instancia, los servicios de tecnología, computacionales e informáticos requeridos por las demandadas solidarias fueron encomendados a la empresa JS Arcoíris Limitada,



que proporcionó la asistencia contratada a través de una “mesa de ayuda”, desempeñándose el demandante como su jefe hasta que fue despedido, por lo que en esta función la demandada principal empleó su capacidad técnica y humana, advirtiéndose que el actor ejerció tal labor ininterrumpidamente por más de 14 años.

Decimoquinto: Que, por lo expuesto, se puede colegir que las empresas aseguradoras externalizaron uno de los servicios requeridos para su adecuado funcionamiento, requiriéndola a una sociedad que contrató para tal propósito, actividad que, por el tiempo de su extensión, se debe entender vinculada a una labor permanente y no accidental, puesto que la asistencia tecnológica y humana no se redujo a una atención puntual y breve, estabilidad que se ve reflejada en los años trabajados por el demandante y, además, en la entrega de una casilla electrónica perteneciente a la sociedad controladora.

Decimosexto: Que, asimismo, los servicios para los que JS Arcoíris Limitada fue contratada no pueden considerarse de carácter secundario o de naturaleza circunstancial, puesto que toda actividad empresarial exige en la actualidad, para su viabilidad comercial, disponer de una completa e integrada red de información en línea que debe estar en permanente actualización y funcionamiento, puesto que es de suponer que la caída de este factor provocará la paralización de la continuidad del negocio, de la que, en consecuencia, no se puede prescindir, menos aun si, como en este caso, se sostuvo que no se trataba de establecimientos locales, con un alcance territorial restringido, ya que las aseguradoras son parte de un consorcio internacional, por lo que la asistencia informática se transforma en una labor esencial y estratégica de la que no puede quedar desprovista, pudiendo afirmarse, en consecuencia, que el servicio de asistencia en el tratamiento de datos ofrecidos por JS Arcoíris Limitada, incluyendo al personal que contrató, constituye, al menos, una función complementaria y afín a la actividad desarrollada por aquéllas, que asimismo prestaba en forma preferente o exclusiva para tales compañías, puesto que la comunicación de prescindencia fue la causa que motivó, según el parecer del empleador directo, la necesidad de cesar los servicios de quien se desempeñaba como jefe de la mesa de ayuda.

Decimoséptimo: Que, asentado lo anterior, se advierte que lo discutido concierne, más bien, a la identidad del giro de las empresas contratista y principal que, en concepto de la judicatura, deben coincidir, siendo evidente que el de las demandadas no se asimilan, aunque pueden estimarse complementarios por lo antes expuesto, considerando la necesidad de las compañías aseguradoras de tener



un servicio permanente de asesoría en tecnologías de la información y computacionales, incluyendo al personal empleado en esta labor.

En este orden de ideas y tal como se expuso al momento de analizar los requisitos que deben concurrir para afirmar la existencia de un régimen de subcontratación laboral, no se exige la prueba de la similitud o identidad del giro de las empresas vinculadas, sino sólo del encargo mediante la exteriorización de una parte de la actividad productiva de la contratista al empleador directo, tal como acontece con las labores de aseo, atención telefónica (call center) o de ventas de bienes y servicios producidos por la empresa principal, por lo que se trata de un requerimiento que la judicatura plantea como necesario, pero que se aparta de las excepciones que la ley prevé para determinar su exclusión, careciendo tal corolario de un sustento normativo que lo sostenga, porque soslaya las dos únicas hipótesis descritas en forma taxativa en el citado artículo 183 A, tal como se explicó, por lo que al requerirla, incurrió en un error de interpretación que hacía procedente el recurso de nulidad deducido por el demandante.

Decimoctavo: Que, en su argumentación, la judicatura de la instancia alude al significado de la preposición “en” y a una distorsión normativa si de la interpretación de la reglamentación aplicable se sigue una ampliación del régimen de subcontratación; sin embargo, tal proposición obvia los argumentos expuestos y principalmente el tenor del enunciado normativo contenido en el citado artículo 183-A, que, como se indicó, solo contiene dos casos de exclusión del régimen de subcontratación, basamento en una locución que, más bien, denota sentido de locación que de pertenencia, lo que torna vaga o ambigua la definición asignada a tal expresión en la instancia, por lo que concurriendo los demás requisitos, la afirmación efectuada es equívoca, puesto que de una falsa premisa y apreciación de los antecedentes se obtuvo una conclusión errada.

En efecto, entendiendo que la aludida preposición –en términos amplios–, según el Diccionario de la RAE, sólo “denota en qué lugar, tiempo o modo se realiza lo expresado por el verbo a que se refiere”, no puede concluirse –a partir de esta locución– que la falta de similitud de los giros de las empresas principal y contratista excluye el régimen de subcontratación laboral, soslayando su empleo como indicativo de la intervención de la empresa contratista en el proceso productivo de la principal, efecto perseguido con la reforma introducida al Código del Trabajo por la Ley N°20.123, por lo que, como se señaló, su uso como argumento de suficiencia para eximir de responsabilidad a las recurridas, es errado, como también lo es la



alusión a una distorsión normativa, puesto que la interpretación dada al artículo 183-A del código antes referido se sostiene en los fundamentos expuestos, decisiones previas de este tribunal y en la doctrina citada.

Decimonoveno: Que, a juicio de esta Corte, los hechos descritos confirman la existencia de un régimen de subcontratación y la atribución de la calidad de empresa principal a las demandadas Chilena Consolidada Seguros Generales S. A. y Chilena Seguros de Vida S. A., desde que resulta concordante con el diseño o entramado definido para el desarrollo de su proyecto comercial, apreciada desde el punto de vista del trabajador, como una organización de medios para obtener un rédito para los directamente interesados, empleando el fruto de su labor, por lo que deberán responder de las prestaciones adeudadas por la demandada principal y en forma solidaria, por cuanto no ejercieron en forma oportuna las potestades contenidas en el artículo 183-C del Código del Trabajo.

Vigésimo: Que, por lo razonado, y habiéndose determinado la correcta interpretación de la materia de derecho objeto del juicio, se dará lugar al arbitrio deducido por don Luis Farfán Serrano.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, de doce de agosto de dos mil veintiuno, que rechazó el de nulidad que presentó en contra de la pronunciada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, de veinticuatro de noviembre de dos mil veinte, la que se invalida, por haberse configurado la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, declarándose que esta última es nula, por lo que acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, se procederá a dictar la correspondiente de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Regístrese.

N°66.067-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., señor Diego Simpertigue L., y abogado integrante señor Gonzalo Ruz L. No firma el abogado integrante señor Ruz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, veintisiete de diciembre de dos mil veintidós.





XJXEXCZFCGZ

En Santiago, a veintisiete de diciembre de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

