

Santiago, catorce de mayo de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT O-12-2022, RUC 2240385702-9, del Segundo Juzgado de Letras de Talagante, por sentencia de siete de noviembre de dos mil veintidós, se dio lugar a la demanda por despido injustificado y nulo, y cobro de prestaciones laborales y previsionales de cesantía, deducida por don Mario López Ginolin en contra de la empresa Fábricas y Maestranzas del Ejército (FAMAE).

La demandada presentó recurso de nulidad que fue acogido por la Corte de Apelaciones de San Miguel, mediante sentencia de cinco de abril de dos mil veintitrés, por lo que decidió, en la de reemplazo, dar lugar parcialmente a la demanda, desestimando el recargo porcentual contenido en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo y la condena a pagar las prestaciones derivadas de la nulidad del despido.

En contra de este fallo, el demandante interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los 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 una o más sentencias firmes emanadas 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 las materias de derecho propuestas consisten en determinar *“la procedencia de la aplicación del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo para el término de la relación laboral de un trabajador civil de FAMAE”*; y, *“la procedencia de la sanción de nulidad del despido, contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, por el no pago de las cotizaciones del seguro de cesantía durante toda la relación laboral de un trabajador civil de FAMAE”*.

En relación al primer asunto, el recurrente afirma que la carta de despido no cumplió con las formalidades exigidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, excepto por su escrituración, por cuanto omitió toda referencia a la causal legal que funda el despido y los hechos que lo sostienen, considerando pertinente la aplicación de su artículo 168 letra b), de acuerdo a su claro tenor, ya que se trata de una decisión unilateral e inmotivada del empleador, que incumplió el mandato contenido en esa disposición, por lo que el monto pagado por indemnización por años de servicio se debe incrementar en un 50%.



En cuanto al segundo aspecto, alega el recurrente que la sujeción del caso al Código del Trabajo, implica, necesariamente, la imposición de la sanción prevista en su artículo 162 inciso quinto, por cuanto se verifican los presupuestos que la hacen procedente, ya que es un hecho asentado que la demandada no pagó las cotizaciones correspondientes al seguro de cesantía, por lo que es errada la conclusión contenida en el fallo impugnado, considerando que no es controvertido que durante la vigencia de la relación contractual regía la Ley N°19.728, observando que FAMA E no estaba exceptuada de su aplicación, lo que es coincidente con el carácter declarativo y no constitutivo del fallo, configurándose, de esta forma, el antecedente que causa la nulidad del despido.

Es por lo anterior que solicita la invalidación del fallo recurrido, puesto que en forma errónea acogió el recurso de nulidad deducido por la contraria, por cuanto el de instancia no incurrió en los yerros que denuncia, arbitrio que, en consecuencia, debe ser desestimado en la sentencia que se dicte en esta sede, manteniéndose este último pronunciamiento en los aspectos controvertidos.

Tercero: Que, para una acertada resolución, es necesario consignar los hechos establecidos en la instancia:

1.- No se controvierte la relación laboral existente entre las partes, la remuneración mensual pagada al actor y que la empresa demandada no enteró las cotizaciones de seguridad social correspondientes al seguro de cesantía, quien fue despedido, según comunicación efectuada en diciembre de 2021, el 1 de febrero de 2022, conforme lo dispone el Decreto Ley N°3.643.

2.- El 28 de enero de 2022, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucionales los artículos 2 del Decreto Ley N°3.643 y 4 del Decreto Ley N°2.067, según sentencia publicada en el Diario Oficial el 5 de febrero siguiente.

3.- No se acreditó que la demandada, al desvincular al actor, cumpliera con las formalidades previstas en el artículo 162 del Código del Trabajo, en cuanto a la expresión de la causal legal por la que fue despedido y los hechos fundantes de tal determinación.

Cuarto: Que, para la judicatura de instancia, el objeto del juicio es la determinación del estatuto que rige la desvinculación del trabajador, para lo cual tiene en consideración el contenido del fallo pronunciado por el Tribunal Constitucional desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial, en particular, que la derogación declarada tiene efectos inmediatos, que deben verificarse en todos los procedimientos laborales que se mantengan sin resolver y donde las disposiciones contenidas en ambos decretos leyes sean decisivas, que en este caso fueron invocadas por la demandada. Por lo anterior, no es posible reconocer un régimen laboral especial como pretende la empresa, aunque a la fecha del



despido creyera estar empleando una normativa vigente, pues ello no es relevante por su carácter inconstitucional, concluyendo de lo dispuesto en los artículos 10 del Código Orgánico de Tribunales y 1 incisos segundo y tercero del Código del Trabajo, que es este el que debe regir lo concerniente al despido, y dado que no se invocó causal, corresponde dar aplicación a sus artículos 162 y 168, declarándose injustificada la desvinculación y condenando a la demandada a pagar las indemnizaciones por falta del aviso previo y años de servicio, y siendo un hecho establecido que no se enteraron las cotizaciones correspondientes al seguro de cesantía, en atención a lo dispuesto en los artículos 2 y 5 de la Ley N°19.728, se impuso su solución.

Para decidir los aspectos controvertidos, la Corte de Apelaciones tuvo en consideración que a la época en que se comunicó el despido y éste se hizo efectivo, aún se encontraban vigentes los artículos 4 del Decreto Ley N°2.067 y 2 del Decreto Ley N°3.643, que no requerían invocar causal legal para despedir a un trabajador civil de FAMA E, y si bien su derogación por el Tribunal Constitucional hizo aplicable las disposiciones contenidas en el Código del ramo, dado que el juicio se inició después de su publicación, tal determinación sólo puede importar como consecuencia que la desvinculación fue injustificada, resultando procedente el pago de las prestaciones detalladas, pero en ningún caso la imposición de una sanción como es el recargo del 50%, que importa una interpretación extensiva de su artículo 168 letra b).

En cuanto a la nulidad del despido, sostiene que la obligación de pagar el seguro de cesantía en favor del demandante deviene de la declaración de inconstitucionalidad en relación a las disposiciones estatutarias que fueron citadas y que la demandada estimaba aplicables al despido del dependiente, sosteniendo la improcedencia del Código del Trabajo y de la Ley N°19.728 en el aspecto referido; en consecuencia, y considerando que el artículo 162 del citado código contempla una sanción para el empleador que no entera los fondos previsionales en los órganos respectivos a la fecha del despido, lo que se entiende porque es él el obligado a su pago luego de hacer los descuentos pertinentes, no procede su imposición en este caso, porque el deber de enterar tales prestaciones surgió o hizo exigible sólo con la publicación del referido dictamen en el Diario Oficial.

Quinto: Que, con el fin de acreditar la existencia de distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho propuestas, el recurrente presentó tres sentencias dictadas por la Corte de Apelaciones de San Miguel en los autos Rol N°276-2022, 425-2022 y 452-2022, de 1 de agosto y 18 y 28 de octubre de 2022, respectivamente.



En el primer dictamen se consignó que *“al haber declarado el Tribunal Constitucional inaplicables y, posteriormente, inconstitucionales, los artículos 2° del Decreto Ley N°3.643, de 1981, y 4° del Decreto Ley N°2.067, de 1977, corresponde determinar si, respecto del despido de la trabajadora, se deben aplicar las normas del Código del Trabajo, como concluyó el tribunal del mérito, o, en cambio, debe estarse a la regulación especial de cese de funciones que invoca la recurrente, aplicando, en definitiva, los artículos derogados, pero que se encontraban vigentes al momento del despido del actor”*, por lo que *“no existe disposición especial que regule la situación de la actora, y en consecuencia es plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo, que, en sus incisos segundo y tercero, al referirse a los trabajadores de empresas del Estado, dispone la sujeción de dicho cuerpo legal, ‘...en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos’. Entonces, al haberse excluido de aplicación la norma que regulaba el aspecto que se discute por el recurso, esto es, el estatuto jurídico que regula la cesación de funciones de los trabajadores de la empresa demandada, tratándose de una trabajadora que se incorporó al servicio mediante contrato de trabajo, se concluye que su terminación se rige por las reglas del estatuto laboral privado antes señalado”*; decidiendo, por lo expuesto, que *“el fallo no ha incurrido en ilegalidad alguna al entender que por no haberse especificado causal de despido ni indicado los hechos que la fundamentan, corresponde aplicar el artículo 162 del Código del Trabajo y declarar que el término de los servicios se produjo por las necesidades de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del mismo cuerpo legal”*, precisando, *“en lo tocante a la falsa aplicación del artículo 168 letra b), relativo al recargo del 50% aplicado en la sentencia, cabe considerar que se estableció como un hecho de la causa el que la carta de despido no cumplió con los requisitos y formalidades exigidas por el artículo 162 del Código del Trabajo, salvo en lo que dice relación con ser una comunicación escrita, omitiendo cualquier referencia a causa legal y a los hechos en que se funda, de modo que la aplicación de esa norma resulta pertinente, atendido su claro tenor literal perentorio”*, y, *“de otra parte, que la sujeción de este caso a las disposiciones del Código del Trabajo implica, necesariamente, la aplicación de la sanción contemplada en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, en caso de verificarse sus presupuestos, lo que ocurre en el caso de autos, pues también es un hecho asentado que la demandada no pagó las cotizaciones por seguro de cesantía del actor, independientemente de las razones que esgrimió para tal omisión”*.



En el segundo fallo acompañado se consideró que “*declarada la inaplicabilidad por inconstitucionalidad de las normas especiales de los artículos 2 del Decreto Ley N°3.643 de 1981 y 4 del Decreto Ley N°2.067 de 1977, su consecuencia es la exclusión de dichas disposiciones que regulan el aspecto discutido, esto es, la legislación aplicable en materia de cesación de las labores del actor. En tales circunstancias, es evidente que, ante tal vacío legislativo y tratándose el demandante de un trabajador que se incorporó al servicio mediante contrato de trabajo, se concluye que su terminación se rige por las reglas del Código del Trabajo, como lo hizo la juez laboral, con lo que se excluye la falsa aplicación que se denuncia de los artículos 161, 163 y 168 letra b) del estatuto laboral. En efecto, el demandante fue despedido mediante una carta que se le entregó, sin cumplir ésta con las formalidades que exige el artículo 162 del Código laboral, como se dejó establecido en los motivos duodécimo y décimo tercero del fallo impugnado, resultando su despido sin causa legal, pues se omitió cualquier referencia a una causa legal en la comunicación de éste y a los hechos en que se funda, entendiéndose que su separación fue por necesidades de la empresa, en atención a lo dispuesto en el artículo 168 del mismo cuerpo normativo*”, añadiendo, a continuación, que “*en cuanto la recurrente sostiene que ha existido una falsa aplicación del artículo 168 letra b), relativo al recargo del 50% establecido en la sentencia, se debe considerar que se encuentra probado como un hecho de la causa que la carta de despido no cumplió con los requisitos y formalidades exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, salvo en lo que dice relación con ser una comunicación escrita, omitiendo cualquier referencia a causa legal, o descripción de los hechos en que se funda*”, sosteniendo, luego de transcribir lo dispuesto en su artículo 168 letra b), que “*la sentenciadora en el considerando duodécimo de su sentencia determina que el despido del actor, el 26 de mayo de 2021, si bien constó por escrito, obedeció a una decisión unilateral del empleador quién no cumplió con lo exigido y por tanto no existe causal legal que autorice el despido del demandante de conformidad a las normas de orden público que regulan esta relación laboral, razón jurídica concluyente para declarar que el despido del trabajador fue injustificado de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo. De esta manera el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo se aplicó correctamente para los hechos establecidos, esto es cuando no se hubiere invocado causa legal alguna para el término de la relación laboral, por lo que el recargo del 50% resulta ajustado a la ley. En consecuencia, conforme a lo que se viene razonando, no se han verificado los vicios que se denuncian bajo la causal de infracción de ley en sus dos capítulos, contravención formal y falsa aplicación*”.



En el tercer fallo se tuvo presente que “*el efecto que provoca la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de las normas especiales de los artículos 2 del Decreto Ley N°3.643 de 1980, y el 4 del Decreto Ley N°2.067 de 1977, que recae en estos antecedentes, es la exclusión de dichas disposiciones que regulaban el aspecto discutido en el acápite que se analiza, esto es, la legislación aplicable en materia de cesación de las labores del actor. En tales circunstancias, es evidente que, ante tal vacío legislativo y tratándose el demandante de un trabajador que se incorporó al servicio mediante contrato de trabajo, se concluye que su terminación se rige por las reglas del Código del Trabajo, como lo hizo el juez laboral, con lo que se excluye la falsa aplicación que se denuncia de los artículos 161, 163 y 168 letra b) del estatuto laboral. En efecto, el demandante fue despedido mediante una carta que se le entregó, sin cumplir ésta con las formalidades que exige el artículo 162 del citado código, como se dejó establecido en los motivos vigésimo sexto, vigésima séptimo y vigésimo octavo del fallo cuya invalidación se pide, resultando así su despido injustificado, como concluyó el juez del fondo, precisamente pues se omitió cualquier referencia a una causa legal en la comunicación de éste y a los hechos en que se funda, entendiéndose que su separación fue por necesidades de la empresa, en atención a lo dispuesto en el artículo 168 del mismo cuerpo normativo*”, agregando, “*en cuanto sostiene la recurrente que ha existido una falsa aplicación del artículo 168 letra b), relativo al recargo del 50% establecido en la sentencia, se debe tener presente que se encuentra probado como un hecho de la causa que la carta de despido no cumplió con los requisitos y formalidades exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, salvo en lo que dice relación con ser una comunicación escrita, omitiendo cualquier referencia a causa legal, o descripción de los hechos en que se funda*”, sosteniendo, por último que, “*en la especie, si bien el sentenciador de la instancia concluyó que el contrato se entiende que terminó por necesidades de la empresa, no porque haya considerado improcedente la alegación de necesidades de la empresa por parte de la empleadora, sino como una consecuencia del hecho de no haberse expresado causal de despido en la carta respectiva, por lo que, no es tal la falsa aplicación alegada como infracción de ley, ya que la letra b) del artículo 168 del código laboral se aplicó precisamente para el caso que allí se prevé, esto es, cuando no se hubiere invocado ninguna causal legal para el término de la relación laboral, con lo que el recargo del 50% como aumento de la indemnización decretada, resulta ajustado a la ley. En consecuencia, conforme a lo que se viene razonando, no se han verificado los vicios que se denuncian bajo la causal de infracción de ley en sus dos capítulos, falsa aplicación y contravención formal*”.



Sexto: Que, por lo expuesto, se advierte que se cumple el requisito de procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia referido a la existencia de interpretaciones divergentes sobre una misma materia de derecho, relacionada con la determinación de las prestaciones que resultan procedentes al cese de la vinculación contractual entre las partes, en especial, la pertinencia de aplicar el recargo porcentual a que se refiere el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, y la imposición de la nulidad del despido en los términos previstos en su artículo 162.

Séptimo: Que, para decidir la controversia, se debe considerar que antes de la presentación de la demanda, el 16 de febrero de 2022, se publicó en el Diario Oficial el fallo del Tribunal Constitucional que derogó por inconstitucionales los artículos 2 del Decreto Ley N°3.643 y 4 del Decreto Ley N°2.067.

Octavo: Que, tal como lo sostuvo esta Corte en los autos Rol N°37.905-2017, la declaración de inconstitucionalidad excluye y retira del universo de normas aplicables aquella afecta a tal resolución, que no sólo deja de vincular al tribunal que conoce el proceso particular en que incide, sino que se establece la obligación de no considerarla. Señala el profesor Manuel Núñez P.: *“Tanto la sentencia estimatoria parcial como la estimatoria total generan en el tribunal de la gestión la obligación de no aplicar el precepto legal a la solución del caso. Este es el efecto negativo o inhibitorio que en palabras del Tribunal ‘se traduce en que, declarado por esta Magistratura que un precepto es inaplicable en la gestión respectiva, queda prohibido al tribunal ordinario o especial que conoce de ella aplicarlo’. Para el caso concreto, esto significa que la sentencia de inaplicabilidad retira del ordenamiento jurídico el precepto legal que vinculaba positivamente al juez hasta el fallo de inaplicabilidad. El fallo estimatorio expulsa el enunciado normativo de la justificación de la sentencia. En definitiva, la inaplicabilidad judicialmente declarada opera como una suerte de dispensa de tribunal a tribunal, que aunque no libera al juez de la gestión de su inexcusable deber de fallar, lo exime de la obligación de aplicar el precepto legal cuestionado si se han dado todos los supuestos hipotéticos para que la norma sea aplicable al caso. Esta dispensa particular genera un pseudo vacío legal o una laguna impropia, que es inmediatamente llenada por las reglas comunes y los principios generales que corresponde aplicar en virtud del principio de inexcusabilidad”*. (“Los efectos de las sentencias en el proceso de inaplicabilidad en Chile”, Revista Estudios Constitucionales, año 10, N°1, 2012).

Noveno: Que, por lo antes expuesto, se desprende que los artículos 4 del Decreto Ley N°2.067 y 2 del Decreto Ley N°3.643, fueron suprimidos del ordenamiento y ya no pueden emplearse; en consecuencia, con la derogación



resuelta por el Tribunal Constitucional, se privó a tales disposiciones de eficacia para incidir en la presente controversia en los aspectos discutidos, por lo que careciendo de una reglamentación específica que resuelva la situación planteada por el actor, quien suscribió un contrato sujeto en su inicio y vigencia a las disposiciones del Código del Trabajo, se debe colegir, necesariamente, la validez del derecho común laboral, en particular, en lo que concierne al despido, único ámbito que quedó desprovisto de regulación a causa de esa decisión.

Décimo: Que, en tal sentido, el artículo 1 del Código del ramo establece que sus disposiciones se aplican a todas las vinculaciones de índole laboral habidas entre empleadores y trabajadores, y se entienden por tales, en general, aquellas que reúnen las características derivadas de la definición de contrato consignada en su artículo 7, esto es, la relación en la que concurren la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y el pago de una remuneración por dicha tarea, régimen común del que se exceptúa al personal de la Administración del Estado, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, sólo si se rigen por un estatuto especial, retornando la vigencia del referido código en los aspectos no previstos en éstos.

Por lo anterior, se someten al Código del Trabajo y sus leyes complementarias los funcionarios de la Administración del Estado y sus empresas no acogidos por ley a una reglamentación particular y, aun de contar con un estatuto propio, en carácter subsidiario en las materias no contempladas en sus disposiciones, razonamiento que permite colegir la correcta aplicación del citado código al ámbito no regulado por la exclusión normativa decidida por el Tribunal Constitucional.

Undécimo: Que una consecuencia de lo anterior, como se decidió, es la procedencia de la condena a la demandada a pagar las cotizaciones del seguro de cesantía que no fueron enteradas por ésta durante la vigencia de la relación laboral, puesto que la exclusión del régimen estatutario especial y la aplicación del Código del Trabajo, lleva envuelta la de sus leyes complementarias, entre las que se encuentra la N°19.728, cuyo artículo 2 las hace procedente a la situación en la que se encontraba el actor, de la que FAMA E no estaba excluida, por lo que no existía una excusa válida que la eximiera de su oportuna solución.

Duodécimo: Que habiéndose acreditado que el empleador durante la vigencia de la relación laboral infringió la normativa previsional citada, corresponde imponerle la sanción contemplada en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, independiente de que haya retenido o



no de las remuneraciones del actor las cotizaciones de cesantía pertinentes, pues el presupuesto fáctico que la hace aplicable se configura por su no entero en los órganos respectivos en tiempo y forma, fundamento que autoriza para reclamar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones de orden laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y su convalidación por medio del envío de la misiva informando la solución de las imposiciones morosas.

Decimotercero: Que, en tales condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de San Miguel al decidir la exclusión de tal sanción, puesto que, como se dijo, acreditado el presupuesto fáctico de la nulidad del despido contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que fluye de los hechos establecidos en el fallo de la instancia que la parte empleadora no dio íntegro cumplimiento a la obligación establecida en su inciso quinto, no eximiéndose de dicha carga por el hecho de no haberse efectuado las pertinentes retenciones, que se presumen realizadas junto al pago de las remuneraciones según lo dispone su artículo 58, en relación con el artículo 3 inciso segundo de la Ley N°17.322, por lo que la sentencia impugnada incurrió en la vulneración de la norma citada.

En efecto, al acogerse tal extremo del arbitrio interpuesto por la demandada, y decidirse en el fallo impugnado en un sentido diverso al expresado, se incurrió en una errónea interpretación y aplicación de la normativa en estudio al desestimarse la demanda en lo relativo a la nulidad del despido y, por consiguiente, corresponde acoger el recurso que se analiza y unificar la jurisprudencia en el sentido indicado, invalidando la sentencia recurrida, ya que la de instancia decidió correctamente la pretensión formulada por el trabajador.

Decimocuarto: Que, en relación al recargo porcentual previsto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, por incumplimiento del empleador al mandato contenido en su artículo 162 inciso primero, no constituye sólo una sanción originada en el despido injustificado que sea distinta e independiente de la indemnización por años de servicio que resulte procedente, como se sostiene en el fallo impugnado, puesto que se trata de un incremento de ese resarcimiento que tiene una fuente legal, precisamente en el artículo 172 del citado código, que contempla los factores y parámetros que deben considerarse dentro de la última remuneración mensual para los efectos del pago de las compensaciones a que se refieren, entre otras disposiciones, su artículo 168, por lo que igualmente participa de su naturaleza jurídica, constituyendo, por tanto, una sola reparación que no puede ser apreciada en forma separada de aquella.



Decimoquinto: Que por tal motivo, no es procedente la afirmación que se contiene en la sentencia recurrida, en el sentido que se estaría efectuando una aplicación extensiva de una disposición sancionatoria, puesto que se trata, más bien, de la imposición de una prestación resarcitoria contemplada en la legislación de acuerdo a la causal que la motiva, constituida, en este caso, por la ausencia de una justificación que sostenga la decisión patronal de despedir al trabajador, por lo que tal razonamiento, conforme se explicó, no excluye la aplicación de dicha compensación porcentual.

Decimosexto: Que, despedido lo anterior, se advierte que el fallo de nulidad incurrió en una errónea interpretación del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, por cuanto se acreditó que la carta con que se comunicó el despido del actor no cumplió los requisitos previstos en el inciso primero de su artículo 162, puesto que no señaló alguna causal legal que lo sustentara, observándose que por mandato expreso de aquella disposición, el recargo se debe imponer a la demandada por concurrir los supuestos que lo hacen procedente, lo que en caso alguno implica, como se expuso, la aplicación extensiva de la regla que lo contiene, sino sólo el reconocimiento en el caso concreto de los requisitos que exige tal precepto para imponer dicha compensación porcentual.

Decimoséptimo: Que, considerando las razones expuestas, es la Corte de Apelaciones de San Miguel la que incurre en yerro en la interpretación de los artículos 162 y 168 del Código del Trabajo, por cuanto acogió un recurso improcedente aludiendo a un defecto ausente en la sentencia del grado, que en forma correcta ordenó la nulidad del despido y la aplicación del respectivo recargo porcentual, tras declarar injustificado el despido del actor, por lo que el arbitrio deducido por la demandada debió rechazarse, declaración que será efectuada a continuación.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante contra la sentencia de cinco de abril de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel, que se invalida, resolviéndose, en su reemplazo, que **se rechaza** el de nulidad deducido por la demandada en contra del fallo pronunciado por el Segundo Juzgado de Letras de Talagante de siete de noviembre de dos mil veintidós que, en consecuencia, no es nulo.

Regístrese y devuélvase.

N°80.609-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., señor Diego Simpertigue L., y los abogados integrantes señora Leonor Etcheberry C., y señor Pedro Águila Y.



No firma el abogado integrante señor Águila, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber cesado de sus funciones. Santiago, catorce de mayo de dos mil veinticuatro.



En Santiago, a catorce de mayo de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

