

Santiago, diez de enero de dos mil veinte.

Vistos:

En estos antecedentes ingreso Corte N° 642-2019 Laboral, correspondiente a la causa Rit T-11-2019, Ruc 1940181372-4, seguida ante el Juzgado de Letras de Peñaflo, caratulada “Núñez Olea Fernando con Empresa Educacional y Centro Pedagógico Trabunco E.I.R.L.”, por sentencia de veintinueve de octubre de dos mil diecinueve, se acogió la denuncia de tutela laboral por vulneración de garantías con ocasión del despido indirecto, condenándose a la demandada al pago de ocho remuneraciones por concepto de indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, además de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con el incremento del 50%; asimismo, se acogió la demanda de cobro de prestaciones, condenándose al pago de la suma de \$87.507, por diferencia de remuneraciones de mayo a noviembre de 2018, más reajustes e intereses, sin costas.

Contra esta decisión las partes dedujeron recursos de nulidad. La demandada lo fundó en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley, en relación con los artículos 487, 489 inciso tercero, 12, 171 y 160 N° 7 del mismo texto legal; y, en subsidio, en la del artículo 478 letra c) del citado código. Por su parte, el demandante invocó el motivo de nulidad contemplado en el artículo 477 del estatuto laboral, en relación con el artículo 162 incisos sexto y séptimo del mismo cuerpo legal.

Por resolución de veinticinco de noviembre pasado, la Sala Tramitadora de esta Corte declaró admisibles los recursos, procediéndose a su vista el diecinueve de diciembre último, ante la Sexta Sala, integrada por las ministras señoras Ma. Stella Elgarrista Álvarez y Ma. Catalina González Torres, y el abogado integrante señor Carlos Castro Vargas, oportunidad en que se escucharon los alegatos de los abogados don Ramón Carrillo Araya y don José María Olea Aramburu.

Con lo oído, relacionado y teniendo presente:

I.- En cuanto al recurso de nulidad de la parte demandada.

Primero: Que la parte demandada invoca el motivo de nulidad contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido



dictada la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 487, 489 inciso tercero, 12, 171 y 160 N° 7 del mismo texto legal; y, en subsidio, la causal del artículo 478 letra c) del citado código.

Segundo: Que en cuanto a la causal principal, del artículo 477 del Código del Trabajo, sostiene que la sentencia impugnada infringe el artículo 487 del mismo código, porque el actor interpuso conjuntamente las acciones de tutela laboral por vulneración del derecho a la indemnidad con ocasión del despido y de despido indirecto, lo que es improcedente de acuerdo con lo establecido en el aludido artículo 487 del referido código; sin embargo, el tribunal desechó esta alegación de improcedencia de la interposición conjunta citando el inciso final del artículo 489 del estatuto laboral. El recurrente señala que el argumento expuesto no interpreta correctamente el mencionado inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, y, además, interpreta erróneamente el sentido y alcance del artículo 487. Expresa que el despido indirecto, salvo el origen de la decisión de poner fin a la relación laboral, se asimila en todo a la acción por despido injustificado, por lo que la excepción establecida en el inciso final del artículo 489, en cuanto a que las acciones de tutela laboral y despido injustificado se deben interponer subsidiariamente, también se aplica en el caso del despido indirecto. Añade que el artículo 487 establece la imposibilidad de acumular (interponer de manera conjunta) acciones de diversa naturaleza, como las acciones de despido indirecto y de tutela, debiendo, por tanto, la acción de despido indirecto deducirse en subsidio de la denuncia de tutela.

Añade que la sentencia recurrida infringe el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, porque el demandante dedujo de manera conjunta las acciones de tutela laboral y de despido indirecto; y al contestar, solicitó el rechazo de las acciones fundado en que la acción de tutela en los casos de despido indirecto es improcedente; sin embargo, la sentencia recurrida no acogió esta alegación, sin señalar razones, pero, podría estimarse que en el párrafo final del considerando décimo se exponen. Indica que del artículo 489 inciso tercero se puede colegir que el procedimiento de tutela laboral está reservado para los casos en que es el empleador quien limita el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada; por lo anterior, tanto la doctrina como



la jurisprudencia uniforme han sostenido que la acción de tutela, en los casos de despido indirecto, es improcedente, toda vez que cuando se produce un despido en represalia de una demanda judicial o reclamo administrativo, la decisión de poner término a la relación laboral la toma el empleador, como un castigo o sanción para el trabajador que lo ha denunciado o demandado, vulnerando así, la garantía de indemnidad; pero en el caso del despido indirecto es el trabajador quien toma la decisión de poner fin a la relación laboral, “renunciando”, de esta manera, a la indemnidad que la favorecía. Cita sentencia de la Excma. Corte Suprema, sobre recurso de unificación de jurisprudencia, rol 3609-2017.

Señala además, que la sentencia vulnera el artículo 12 del Código del Trabajo, por cuanto se estableció como hecho que el trabajador no reclamó ante la Inspección del Trabajo respecto de la decisión de la empleadora de rebajarle sus horas de trabajo, variación de condiciones que nunca se hizo efectiva, debido a que el actor hizo uso del despido indirecto, poniendo término a la relación laboral el 5 de febrero de 2019. Indica que el tribunal rechazó las alegaciones expuestas, sin manifestarlo, ni dar argumento. Expresa que de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo, el empleador cuenta con la facultad de alterar las condiciones de trabajo de sus empleados, siempre que lo haga dentro de ciertos márgenes y no produzca menoscabo en el trabajador; en caso que el trabajador no esté de acuerdo con dichas alteraciones, puede presentar un reclamo ante la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 30 días, lo que el actor no hizo.

Indica que la sentencia también infringe el artículo 171 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal. Al efecto, afirma que se estableció en la causa que hasta el mes de abril de 2018 la remuneración bruta del demandante equivalía a la suma de \$502.555; que desde el mes de mayo de 2018 y hasta el término de la relación laboral, la remuneración bruta que se le pagó fue de \$557.723; que en el mes de mayo de 2018 las liquidaciones de sueldo del demandante fueron modificadas en relación a los conceptos que se pagaban, eliminando el ítem denominado “diferencia de remuneración total pactada”, y aumentando el monto a pagar por los ítems denominados “bonificación proporcional ley 19.410” y “bonificación proporcional ley 19.953”; que la eliminación de un concepto de pago y el aumento de otros dos, redundó en



un aumento mensual de sus remuneraciones en \$55.168 mensuales y un aumento de los montos cotizados; que la rebaja horaria de que trataba la carta de 27 de diciembre de 2018 nunca se hizo efectiva; y que el demandante durante toda la vigencia de su contrato de trabajo percibió la totalidad de sus remuneraciones y demás emolumentos; sin embargo, el tribunal acogió la demanda de despido indirecto, estimando que existía un grave incumplimiento de las obligaciones que imponía el contrato a la demandada, a pesar que de los hechos expuestos no se aprecia la existencia de un incumplimiento grave, porque no basta para configurar la causal, la verificación de cualquier incumplimiento, sino que debe ser de tal gravedad que haga imposible la continuación de la relación laboral. Indica que en relación con la rebaja horaria de que trata la carta de 27 de diciembre de 2018, esta nunca se hizo efectiva durante la vigencia de la relación laboral, por lo cual, no existió en dicho caso un incumplimiento, actual y efectivo de obligación alguna, sino que una situación futura, que podría haberse, incluso, revertido. Añade que en cuanto a la eliminación del ítem denominado “diferencia de remuneración total pactada”, debido a que, como quedó demostrado en la audiencia de juicio, esta situación no ocasionó al demandante ningún perjuicio económico, sino que, por el contrario, un aumento en sus ingresos, tampoco se configura en dicho caso la existencia de un incumplimiento grave. Señala que la jurisprudencia de manera constante ha establecido que es requisito de la configuración de la gravedad de la causal referida, la existencia de un perjuicio económico.

Refiriéndose a la influencia en lo dispositivo del fallo, sostiene que de haberse interpretado correctamente las normas aludidas del Código del Trabajo la decisión habría sido opuesta. Así, indica en cuanto al artículo 487 que debió establecerse que no podían interponerse de manera conjunta la demanda de tutela laboral y la de despido indirecto, y, por lo tanto, haberse rechazado la demanda de despido indirecto, con costas; en lo que concierne al artículo 489 inciso tercero debió determinarse que la acción de tutela en el caso del despido indirecto es improcedente, por lo que debió rechazarse la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, con costas; respecto del artículo 12, debió establecerse que al no reclamar el demandante ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 30 días de la variación de condiciones del contrato de trabajo, las aceptó,



no pudiendo, por lo tanto, usar dichas variaciones como argumento de un despido indirecto, por lo que debió rechazarse la demanda de despido indirecto, con costas; en lo que atañe al artículo 171, en relación con el artículo 160 N° 7, debió establecerse que los incumplimientos alegados por el actor no constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, por lo que debió haberse rechazado la demanda de despido indirecto, con costas.

En lo que concierne a la causal subsidiaria, contemplada en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, señala que dado los hechos expuestos en la contestación de la demanda, la prueba rendida y las conclusiones fácticas expresadas por el sentenciador, llevan a concluir que: en relación con la acción de tutela, no se pudo acreditar la existencia de la vulneración de derechos fundamentales reclamada, ni tampoco, la existencia de indicios de la misma; y en cuanto a la acción de despido indirecto, no se pudo acreditar la existencia de un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. En primer término, en relación con la acción de tutela indica que su parte acompañó pruebas suficientes, como copia del título profesional del demandante y antecedentes relativos al proceso administrativo llevado por la Superintendencia de Educación, que dan cuenta que el demandante tuvo graves problemas con un niño del establecimiento educacional demandado y que no contaba con un título que lo habilitara para ejercer la docencia en el ciclo de educación básica. Señala que la sentencia recurrida concluyó que la rebaja horaria planteada en carta de 27 de diciembre de 2018 fue realizada en represalia por una denuncia efectuada por el demandante en la Inspección del Trabajo con fecha 3 de diciembre de 2018, no obstante que no se acreditó el hecho de que al 27 de diciembre la demandada tuviera noticia de la existencia de dicha denuncia, ni que se supiese la identidad del denunciante. Añade que la sentencia desestima sus alegaciones en relación con los motivos de la decisión de rebaja horaria, realizando una serie de razonamientos incorrectos, sobre todo en relación con el artículo 12 del Decreto Supremo N° 352, del Ministerio de Educación, norma que debió llevar a concluir que si el demandante ingresó a trabajar en el año 2016, tenía autorización para ejercer la función docente en la enseñanza básica sólo hasta el mes de febrero de 2018, lo que explica la rebaja, dado que el actor estaba legamente impedido de realizar clases en el



ciclo básico, a contar de la fecha en la que se haría efectiva la disminución. De esta manera, señala que resulta evidente la errada la calificación jurídica dada por el sentenciador a estos hechos, lo que hace procedente que se rechace la acción de tutela interpuesta.

En segundo lugar, en cuanto a la acción de despido indirecto, señala que dado los hechos expuestos en el recurso y la prueba rendida en autos, sobre todo, el mérito de las liquidaciones de sueldo y el certificado de cotizaciones previsionales, no se aprecia que exista un incumplimiento grave, porque no basta para configurar la causal la verificación de la existencia de cualquier incumplimiento, pues debe ser de tal gravedad que haga imposible la continuación de la relación laboral. Indica que en relación con la rebaja horaria, nunca se hizo efectiva durante la vigencia de la relación laboral, por lo que no existió un incumplimiento, actual y efectivo de obligación alguna, sino una situación futura, que podría haberse, incluso, revertido. En lo que dice relación con la eliminación del ítem denominado “diferencia de remuneración total pactada”, esta situación no ocasionó al demandante ningún perjuicio económico, sino al contrario, un aumento en sus ingresos, por lo que tampoco se configura un incumplimiento grave. Añade que la jurisprudencia, de manera constante, ha establecido que es requisito de la configuración de dicha causal y de su gravedad, la existencia de un perjuicio económico, cuestión que en este caso no existe, sino al contrario, el actor, luego de la eliminación de la partida “diferencia de remuneración total pactada”, aumentó el total de sus remuneraciones en la suma de \$55.168 mensuales.

Refiriéndose a la influencia en lo dispositivo del fallo, afirma que de haberse realizado una correcta calificación de los hechos, el tribunal debió rechazar la denuncia de tutela de derechos fundamentales y la demanda de despido indirecto.

Por último, pide que se declare la nulidad de la sentencia recurrida y se dicte una de reemplazo que rechace en todas sus partes la denuncia de tutela laboral por vulneración de garantías con ocasión del despido, despido indirecto y cobro de prestaciones interpuestas, con costas.

Segundo: Que en primer término, la demandada impugna la sentencia por la causal contemplada en el artículo 477, segunda parte, del Código del Trabajo. Al efecto, se debe considerar que en atención a la causal



invocada, está vedado a esta Corte variar los presupuestos de hecho asentados en la decisión, a los que arriba el juez de la instancia, siendo éstos, en consecuencia, inamovibles.

A través de esta causal, la demandada denuncia la infracción de los artículos 487, 489 inciso tercero, 12, 171 y 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Tercero: Que, en lo que atañe al artículo 487 del Código del Trabajo, cabe tener presente los siguientes antecedentes del proceso:

a).- con fecha 16 de abril de 2019, don Fernando Núñez Olea, representado por el abogado don José María Olea Aramburu, interpuso denuncia en procedimiento de tutela laboral, despido indirecto, nulidad del mismo y cobro de prestaciones, en contra de la Empresa Educacional y Centro Psicopedagógico Colegio Trabunco E.I.R.L., representada por doña María Inés Jiménez Ibarra. En el desarrollo del libelo expuso antecedentes de la vulneración a la garantía de la indemnidad, expresando que la vulneración se produce con ocasión del despido indirecto porque es la decisión de la empleadora de reducir unilateralmente la jornada laboral en represalia por el ejercicio de sus derechos, la razón que lo llevó a tomar la decisión de autodespedirse. Luego se refirió a la nulidad del despido, la indemnización adicional del artículo 87 de la ley N° 19.070 y la base de cálculo y diferencia de remuneraciones adeudadas. Como peticiones concretas pidió que se condene a la demandada al pago de la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo y de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con el recargo del 50%, remuneraciones que se sigan devengando desde la fecha del despido y hasta la convalidación del mismo, remuneraciones que habría recibido si el contrato se hubiere mantenido hasta el término del año escolar 2019, y diferencia en el pago de las remuneraciones por la suma de \$87.507, reajustes e intereses, con costas.

En el primer otrosí, en subsidio de lo principal, dedujo demanda de despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de Empresa Educacional y Centro Psicopedagógico Colegio Trabunco E.I.R.L., sobre la base de los mismos fundamentos que da por reproducidos, en lo pertinente. Solicita que se declare que el despido indirecto ha sido conforme a derecho y se condene a la demanda al pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con el recargo del 50%, las



remuneraciones que se sigan devengando desde la fecha del despido y hasta la convalidación del mismo, remuneraciones que habría recibido si el contrato se hubiere mantenido hasta el término del año escolar 2019, y diferencia en el pago de las remuneraciones por la suma de \$87.507, más reajustes e intereses, con costas.

b).- Por resolución de 29 de abril de 2019, se dio curso a la tramitación de la demanda principal y subsidiaria.

c).- La demandada al contestar, alegó la improcedencia de la interposición de la denuncia de tutela laboral conjuntamente con la demanda de despido indirecto, conforme al artículo 487 del Código del Trabajo, por lo que debería rechazarse la demanda de despido indirecto. Además, alegó la improcedencia de la acción de tutela por vulneración del derecho a la indemnidad con ocasión del despido en el caso de un despido indirecto, de acuerdo con el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, lo que debe conducir a rechazar la denuncia de tutela laboral.

d).- la sentencia definitiva rechazó las alegaciones de la demandada argumentando en el considerando octavo que *“el inciso final del artículo 489, prescribe que si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones y una de ellas fuese de tutela, dichas acciones deben ejercerse conjuntamente, salvo si se trata de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, en cuyo caso deberán interponerse subsidiariamente, por lo que nada impide que ambas acciones sean deducidas en forma conjunta”*. Luego, en el considerando décimo, señala, en lo pertinente que *“Para determinar lo anterior, y teniendo en consideración que la acción tutelar fue interpuesta con ocasión del despido indirecto, resulta necesario determinar si éste resulta procedente y además obedece a la circunstancia vulneradora denunciada...”*.

Cuarto: Que, como se observa, el actor interpuso una denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, la que fundó en el artículo 489 del Código del Trabajo, que establece la denuncia de vulneración de derechos fundamentales de los incisos primero y segundo del artículo 485, con ocasión del despido, que el actor estima que es asimilable al caso del autodespido. Por lo anterior, el petitorio dice relación con las indemnizaciones a que alude el inciso tercero del artículo 489, esto es, por años de servicio con el recargo legal, sustitutiva del aviso



previo y la que fija el juez de la causa que no puede ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Por otra parte, también dedujo en forma conjunta demanda de cobro de prestaciones y nulidad del despido, acciones que son compatibles con la denuncia de tutela laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo.

Luego, por estimar que se asimila a la acción de despido injustificado, el trabajador dedujo en forma subsidiaria demanda de despido indirecto, como lo ordena el inciso final del artículo 489 antes referido.

Quinto: Que, de acuerdo con lo previsto en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, la acción de tutela laboral es compatible con otras de naturaleza laboral que emanaren de los mismos hechos, e incluso si de un mismo hecho emanan dos o más acciones de dicho carácter y una de ellas es la de tutela de derechos fundamentales, deben ser ejercidas conjuntamente en el mismo juicio, lo contrario importa su renuncia.

El conocimiento conjunto de las acciones referidas en un mismo juicio encuentra su justificación en el principio formativo del procedimiento de economía procesal, pues evita que entre las mismas partes se incoen dos o más juicios, en circunstancias que pueden ser tramitados y decididos en uno solo; asimismo, impide que se generen decisiones contradictorias.

Sexto: Que, en este caso, el trabajador formuló sus pretensiones, tanto al interponer la demanda principal como la subsidiaria, basadas en la circunstancia que la empleadora desarrolló actos que importan una vulneración a la garantía de indemnidad, que lo llevó a poner término a su contrato, razón por la que tramitar pretensiones que emanan del mismo hecho, todas ellas de carácter laboral, en el juicio iniciado para conocer de la tutela de derechos, importa la correcta interpretación y aplicación de lo previsto en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo que ordena su diligencia conjunta con aquellas acciones de naturaleza laboral con idénticos fundamentos a las ya deducidas.

Séptimo: Que asimismo corresponde determinar si la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales es compatible o no con el término de la relación laboral por decisión unilateral del trabajador y en resguardo de sus derechos, utilizando la figura del autodespido prevista en el artículo 171 del Código del ramo.



El referido artículo 489, inciso primero, del referido código, previene que *“Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado”*; y el inciso final dispone que *“Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia”*. A su turno, el artículo 171, inciso primero, del referido texto laboral señala que *“Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo...”*.

En esta materia, cabe tener presente que la Excm. Corte Suprema ha señalado que *“la armonía de las referidas instituciones a la luz de los principios que informan el Derecho Laboral, en especial los de igualdad y no discriminación, como del denominado de “protección”, una de cuyas manifestaciones concreta es la “regla indubio pro operario”, importan que, en el quehacer judicial, enfrentado el juez a varias interpretaciones posibles debe optar por la que sea más favorable al trabajador. Lo anterior, autoriza a inferir que como el artículo 489 del Código del Trabajo se refiere a la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores producidos con ocasión del despido, sin efectuar ninguna distinción, unido al hecho que el denominado “autodespido” o “despido indirecto” “... es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia...”* (José Luis Ugarte Cataldo, *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*, Legal Publishing, 2010, p. 94), el ejercicio de la acción de tutela que contempla la referida norma legal no se encuentra limitada sólo al caso en que el vínculo laboral se finiquita por decisión del empleador, sino que también en el evento que sea el trabajador el que opta por poner término al contrato de trabajo conforme lo previene el artículo 171 del Código citado, ergo, puede reclamar que con ocasión del despido indirecto se vulneraron derechos fundamentales



que se encuentran protegidos por la normativa pertinente”. De esta forma la voz “despido” utilizada por el legislador equivale a término de la relación laboral, que es la única forma de vincular el principio de igualdad y no discriminación a los efectos del incumplimiento, porque en ambas situaciones el trabajador dispondrá de idénticas acciones para reclamar los derechos vulnerados derivados del incumplimiento de las obligaciones por el empleador (rol N°18.465-16, sentencia de 5 de septiembre de 2016).

De esta manera, esta Corte estima que la acción de tutela laboral es compatible con la figura del autodespido, porque tanto el despido por decisión unilateral del empleador como el despido indirecto se fundan en el incumplimiento de las obligaciones contractuales o legales del empleador, originando la vulneración de los derechos del trabajador.

Octavo: Que, por consiguiente, cabe concluir que la acción que regula el artículo 489 del estatuto laboral es procedente en el caso del despido indirecto, toda vez que aquella institución se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, vulnerados con ocasión del término de la relación laboral.

En estas condiciones, la sentencia impugnada no infringió los artículos 487 y 489 del Código del Trabajo, al desestimar las alegaciones de la demandada y entrar al conocimiento del fondo del asunto planteado, por lo que se desestimarán la causal en estudio en esta parte.

Noveno: Que en lo que atañe a la norma del artículo 12 del Código del Trabajo, la demandada sostiene que al no reclamar el trabajador ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 30 días, de la variación de las condiciones del contrato de trabajo, no puede usar dichas variaciones como argumento de un despido indirecto.

Para resolver, cabe considerar que el artículo 12 del Código del Trabajo, que regula la institución denominada en doctrina “*ius variandi*”, dispone en el inciso primero que “*El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador*”. El inciso segundo agrega que “*Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la*



jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos”. El inciso tercero previene que “El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes”.

A su turno, el artículo 171, inciso primero, del mismo texto legal previene que *“Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones...”*.

Décimo: Que el artículo 12 del Código del Trabajo otorga al trabajador afectado por una modificación unilateral de su contrato de trabajo el derecho de reclamar en sede administrativa, en el plazo de treinta días hábiles, ante el inspector del trabajo, opción que el afectado puede o no utilizar, pues constituye una facultad.

Por su parte, el artículo 171 del mismo cuerpo legal prevé el derecho del trabajador de recurrir al juzgado respectivo en caso de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo al empleador, fundado, también, en la mencionada alteración unilateral, que supone una actuación que altera el normal desenvolvimiento de la relación laboral.

En consecuencia, sin perjuicio del reclamo que asiste al trabajador de conformidad con el mencionado artículo 12, cuenta, además, con la vía del denominado despido indirecto, de manera que la sentencia impugnada no infringió el referido precepto legal, por lo que la causal en estudio debe rechazarse en esta parte.

Undécimo: Que en cuanto a la denuncia de infracción del artículo 171 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 160 N° 7 del mismo texto legal, cabe señalar que habiéndose aceptado los hechos que se han tenido



por acreditados en estos autos, conforme a la causal que se hace valer, no se pueden modificar. Los hechos que se tuvieron por probados son los siguientes:

a).- la existencia de una relación laboral entre las partes, que se inició el 1 de junio de 2016 y terminó el 5 de febrero de 2019; desempeñándose el actor como profesor de artes visuales y tecnología. El demandante no interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo en relación a la carta de 27 de diciembre de 2018, emitida por la parte demandada (hechos no controvertidos, considerando tercero);

b).- los contratos de trabajo suscritos por las partes corresponden al de plazo fijo de 1 de junio de 2016 al 28 de febrero de 2017; de plazo fijo de 1 de marzo de 2017 al 28 de febrero de 2018, y de carácter indefinido de 1 de marzo de 2018 (considerando sexto);

c).- en el contrato celebrado el 1 de marzo de 2018, las partes pactaron una remuneración mensual imponible de \$378.000, como sueldo base, correspondiente a 27 horas de contrato, fijadas en horas cronológicas de 60 minutos cada una, devengadas en 25 clases de 45 minutos cada una según el artículo segundo transitorio de la ley N° 20.903.

El ingreso bruto de la hora cronológica no podía ser inferior al valor mínimo docente por hora, esto es, \$14.000 imponible (considerando sexto);

d).- en los meses de mayo a noviembre de 2018, el trabajador recibió por concepto de remuneración básica mínima nacional, la suma de \$365.499 (considerando sexto); lo que corresponde a una valorización de \$13.537 por hora docente, suma inferior a la pactada en el contrato de trabajo (considerando décimo);

e).- el 31 de agosto de 2018, la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante emitió Informe de Exposición respecto de la fiscalización N° 617, practicada a la empresa demandada. Los fiscalizadores revisaron los contratos y comprobantes de pago de remuneraciones, constatando que los contratos establecen en su cláusula séptima que las remuneraciones tendrán un imponible fijo que será de acuerdo a la cantidad de horas de contrato, las que varían de acuerdo a cada horario de clases, asegurando un monto que varía en cada trabajador. Para esto, el empleador estableció una partida denominada "Remuneración Básica Mínima Nacional", asegurando en el contrato el valor bruto de la hora docente. Sin embargo, a partir del mes de



abril de 2018, la empresa rebajó o eliminó la partida sin dar mayores explicaciones ni efectuar modificaciones a los contratos del trabajo, lo que se traduce en una reducción del valor de la hora trabajada. Constatadas las infracciones, el organismo fiscalizador ordenó pagar las diferencias remuneracionales y actualizar los contratos de trabajo, lo que la empresa no cumplió (considerando sexto);

f).- el 3 de diciembre de 2018, el demandante inició proceso de activación de fiscalización ante la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante, en contra de la demandada, por el no pago íntegro de su remuneración (considerando sexto);

g).- en los meses de diciembre de 2018, enero y febrero de 2019, el trabajador recibió por concepto de remuneración básica mínima nacional, la suma de \$378.297 (considerando sexto);

h).- en las liquidaciones de sueldo del trabajador de los meses de mayo a noviembre de 2018, existen diferencias entre las remuneraciones pactadas y aquellas efectivamente pagadas, por la suma de \$87.507 (considerando décimo cuarto);

i).- el 27 de diciembre de 2018, la demandada comunicó al trabajador que a contar del 28 de febrero de 2019 se produciría una disminución de horas en su contrato para el año 2019, debido a necesidades de la empresa; citó el artículo 161 del Código del Trabajo; indicando que la causal invocada consiste en necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y le comunicó que sus cotizaciones previsionales se encontraban al día, y que el finiquito por esta rebaja de horas se encontraría a su disposición a contar del 8 de marzo de 2019 (considerando sexto). Aquella modificación unilateral del contrato de trabajo, significaría que las horas cronológicas del demandante se disminuirían a contar del mes de febrero de 2019 (considerando décimo).

j).- el 5 de febrero de 2019, el demandante envió a su empleadora carta de aviso de término de contrato, por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo, fundada en que se ha



modificado unilateralmente el contrato de trabajo, por haber enviado el 27 de diciembre de 2018 una carta en que se citaba como fundamento de derecho el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que establece la causal de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa, para señalar que se producirá una disminución de sus horas de trabajo a contar del año 2019, y que el finiquito por esas horas estaría a su disposición el día 8 de marzo de 2019. Añade que a partir de mayo de 2018 se rebajó unilateralmente el valor de las horas que se le pagaban; y que desde el mes de mayo de 2018 no se ha realizado el pago íntegro de sus cotizaciones previsionales, como consecuencia de la reducción unilateral de su remuneración. El mismo día, el actor remitió a la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante copia de la carta de aviso de término de contrato de trabajo (considerando sexto);

k).- el actor puso término al contrato de trabajo dando cumplimiento a las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, aplicable por reenvío del artículo 171 (considerando décimo).

Sobre la base de considerar los hechos antes establecidos, el juez del fondo acogió la acción de tutela laboral con ocasión del despido indirecto, por haberse vulnerado la garantía de indemnidad establecida en el artículo 485 del Código del Trabajo, condenando a la demandada al pago de ocho remuneraciones por concepto de indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, con el incremento del 50% por haberse incurrido en la causal del número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Al efecto, consideró que el actor puso término al contrato de trabajo dando cumplimiento a las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, de manera que es procedente analizar los hechos de la carta de autodespido. Luego, tuvo presente que tras haber sido objeto de una fiscalización la empleadora, la Inspección del Trabajo de Talagante constató que aquella había incurrido en una serie de infracciones en relación con la reducción del valor de las horas de trabajo de sus empleados y que, al no haber sido subsanadas, motivaron al denunciante para dar inicio a un nuevo proceso de activación de fiscalización; a continuación, la empleadora comunicó al trabajador denunciante, mediante carta de 27 de diciembre de 2018, la reducción de sus horas docentes para el periodo 2019, a contar del 28 de



febrero de 2019, citando la causal de despido por necesidades de la empresa. Asimismo, tuvo en cuenta que al contestar la demanda, la parte demandada justificó esta decisión señalando que aquello respondió a una medida de resguardo de los niños del ciclo básico, en atención a la denuncia por discriminación ingresada en contra del demandante, añadiendo que el título del demandante no le habilita para realizar clases en el ciclo básico, por lo que debían solicitar, año a año, la autorización al Ministerio de Educación para que pudiera desempeñar aquellas funciones; lo que está refrendado por la prueba testimonial del demandado. Asimismo, consideró que ninguna de esas razones está plasmada en la carta de 27 de diciembre de 2018, y que atendido lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto Supremo 352 del Ministerio de Educación, las alegaciones del demandado en orden a que el actor no se encontraba habilitado para ejercer funciones docentes en el ciclo básico no son tales, máxime cuando el contrato de trabajo vigente en aquella época, y que tenía carácter de indefinido, establecía expresamente que sus funciones serían, entre otras, las de ejecutar el trabajo de profesor de artes visuales y educación tecnológica, en los niveles de enseñanza básica y media. Luego, estimó que existiendo una relación de temporalidad entre la denuncia y la reducción de horas de trabajo, existen indicios suficientes para establecer que aquella acción tuvo como única motivación la denuncia formulada por el demandante ante la Inspección del Trabajo, en contra su ex empleadora por el no pago íntegro de sus remuneraciones, lo que sumado a la falta de fundamentación de la actuación de la empleadora, son señal inequívoca de lesión del derecho fundamental.

Duodécimo: Que en consideración a que se trata de un recurso de derecho estricto, sólo tiene por objeto revisar que el derecho haya sido correctamente aplicado al caso concreto, vale decir, examinar que la norma sea interpretada de manera acertada a las circunstancias fácticas que se han tenido por acreditadas por el juez del grado; es así que tal como consigna el fallo recurrido, dado los hechos establecidos procedía la aplicación a los mismos de lo dispuesto por el artículo 160 N° 7 y 171 del Código del Trabajo, puesto que se tuvo por acreditado que durante los meses de mayo a noviembre de 2018 la empleadora no pagó las remuneraciones en forma íntegra al trabajador, toda vez que por concepto de remuneración básica mínima nacional pagó una suma inferior a la pactada en el contrato de



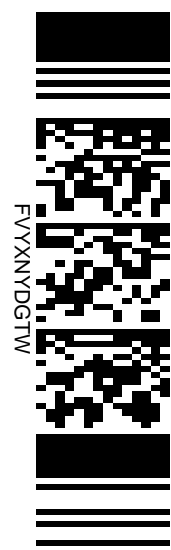
trabajo, a pesar que la Inspección del Trabajo en agosto de 2018 constató infracciones en relación con el pago de remuneraciones y ordenó solucionar las diferencias remuneracionales y actualizar los contratos de trabajo, lo que la empresa no cumplió; asimismo, porque se tuvo por probado que, luego que el trabajador reactivara la denuncia ante la Inspección del Trabajo, el 27 de diciembre de 2018 la demandada le comunicó que a contar del 28 de febrero de 2019 se produciría una disminución de horas en su contrato para el año 2019, modificación unilateral que significaría que sus horas cronológicas disminuirían, comunicación que efectuó en represalia de la referida reactivación de denuncia.

Estimar lo contrario, como pretende la recurrente es intentar variar estos hechos que tienen el carácter de inamovibles.

De esta manera, cabe concluir que la sentencia atacada no infringió las normas legales invocadas en el recurso. Al contrario, aplicó acertadamente el artículo 171 del Código del Trabajo desde que se acreditó el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo a la empleadora, que se estimó como grave, porque se refieren a las remuneraciones del trabajador, de modo que la causal en estudio, en esta parte, debe ser rechazada.

Décimo tercero: Que atendido lo razonado, el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debe ser desestimado.

Décimo cuarto: Que en lo que concierne a la causal subsidiaria, del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, “*Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior*”, cabe señalar que la calificación jurídica de los hechos es de carácter legal y ella debe adecuarse a aquellos supuestos establecidos en la causa, toda vez que comprende la determinación de si un hecho asentado se encuentra o no regulado por el precepto legal que resuelve el asunto, pero no sólo en relación con la subsunción y al modo en que la norma fue aplicada al caso, sino también con la impugnación de aspectos valorativos, propios de la calificación jurídica, pero con la limitación que no puede alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.



Por medio de esa causal, la recurrente cuestiona, en primer término, en relación con la acción de tutela, que no se habría podido acreditar la existencia de la vulneración de derechos fundamentales reclamada, ni tampoco, la existencia de indicios de la misma; y, en segundo lugar, en cuanto al despido indirecto, que no se habría podido acreditar la existencia de un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Décimo cuarto: Que, como se observa, el recurso por esta causal no puede prosperar, ya que el cuestionamiento que se hace dice relación con circunstancias de hecho y de valoración de hechos, y no de calificación jurídica, de manera que no es posible aplicar otra normativa que aquella plasmada en el fallo.

Por otra parte y a mayor abundamiento, los supuestos de hecho, no impugnados, que el tribunal *a quo* tuvo por establecidos, han sido correctamente calificados desde el punto de vista jurídico.

Atendido lo expuesto, el presente recurso de nulidad debe ser desestimado, por no haberse configurado la causal subsidiaria invocada.

II.- En cuanto al recurso de nulidad de la parte demandante.

Décimo quinto: Que la parte demandante invoca el motivo de nulidad contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 162 incisos quinto, sexto y séptimo del mismo texto legal.

Indica que el sentenciador yerra al no aplicar la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, atendido que se dejó asentado en el fallo que la empleadora no pagó íntegramente las cotizaciones previsionales del actor desde mayo de 2018 hasta el término de la relación laboral, toda vez que las cotizaciones se pagaron sobre la base de una remuneración menor, de \$365.499, y no sobre la base de la remuneración efectivamente pactada que ascendía a \$378.000. Asimismo, indica que es un hecho establecido en la sentencia que las remuneraciones del actor no se pagaron en forma íntegra, tanto es así que se condenó a la empleadora a pagar la diferencia; sin embargo, se decidió rechazar la demanda de nulidad del despido, por estimar que tal acción sólo procede en los casos en que el empleador habiendo retenido las cotizaciones previsionales de las remuneraciones de



los trabajadores, no las enteran en los organismos pertinentes; no obstante que el hecho del no pago íntegro de la remuneración del actor y de sus cotizaciones previsionales, es el supuesto que el legislador contempló para la procedencia de la nulidad del despido y las consecuencias económicas de la misma. Cita dos sentencias de la Excma. Corte Suprema, de 16 de agosto de 2017 rol N° 6.004-2017 y de 5 de noviembre de 2019 rol N° 12.191-2019. Asevera que, en atención a la ley y a la unificación de jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, correspondía que el fallo recurrido aplicara la sanción, toda vez que la sentencia no constituyó el derecho del actor a recibir el pago de su remuneración íntegra, cuya fuente es el contrato de trabajo, sino que solamente declaró que no se había cumplido; de manera que el derecho a recibir el pago de la remuneración íntegra y, consiguientemente, el pago de las cotizaciones previsionales íntegras es anterior a la dictación de la misma.

Refiriéndose a la influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, señala que si se hubiese aplicado correctamente lo dispuesto en la norma infringida, necesariamente se habría acogido la demanda de nulidad del despido.

Por último, pide que se anule parcialmente la sentencia y se dicte una de reemplazo que acoja, también, la acción de nulidad de despido y condene a la empleadora al pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, a razón de \$581.356 mensuales, desde la fecha del despido hasta la fecha en que pague las cotizaciones y convalide el despido, con costas.

Décimo sexto: Que se tuvo por acreditado en la sentencia impugnada, en lo pertinente que:

a).- en los meses de mayo a noviembre de 2018, el trabajador recibió por concepto de remuneración básica mínima nacional, la suma de \$365.499 (considerando sexto); lo que corresponde a una valorización de \$13.537 por hora docente, suma inferior a la pactada en el contrato de trabajo (considerando décimo);

b).- el 3 de diciembre de 2018, el demandante inició proceso de activación de fiscalización ante la Inspección Provincial de Trabajo de Talagante, en contra de la demandada, por el no pago íntegro de su remuneración (considerando sexto);



FVXXNYDGTW

c).- la empleadora no dejó de pagar las cotizaciones del actor, de acuerdo con lo retenido, desde el mes de junio de 2016, y hasta el mes de febrero de 2019 (considerando décimo quinto);

d).- en las liquidaciones de sueldo del trabajador de los meses de mayo a noviembre de 2018, existen diferencias entre las remuneraciones pactadas y aquellas efectivamente pagadas, por la suma de \$87.507 (considerando décimo cuarto).

Sobre la base de hechos antes establecidos, el juez del fondo rechazó la demanda de nulidad del despido, porque consideró que el legislador a través del artículo 162, incisos quinto, sexto y séptimo del Código del Trabajo, objetivó imponer una sanción a los empleadores, que habiendo retenido las cotizaciones previsionales de las remuneraciones de los trabajadores, no las enteran en los organismos pertinentes.

Décimo séptimo: Que el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo dispone que *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*. El inciso sexto agrega que *“Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”*. Por su parte, el inciso octavo previene que *“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro*



del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda”.

Décimo octavo: Que, en primer término, se debe asentar la procedencia de la sanción de nulidad en el evento que el trabajador sea quien pone término a la relación laboral mediante la figura del autodespido, esto es, el trabajador también puede reclamar el no íntegro de las cotizaciones previsionales a ese momento, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido indirecto y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas. Lo anterior, desde que la finalidad del artículo 162 del Código del Trabajo es proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social, la que no se cumpliría si sólo se considera aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador.

Décimo noveno: Que, asimismo, esta Corte estima que la sanción de nulidad del despido es procedente cuando la sentencia del grado establece la existencia de diferencias remuneracionales impagas pues la referida sentencia no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, ya que constata una situación preexistente, esto es, que el empleador utilizó una base de cálculo para el pago de las cotizaciones inferior a la que correspondía y que, por consiguiente, al producirse esa diferencia, se presume que el empleador debió retener y pagar las cotizaciones pertinentes.

Al respecto, la Excm. Corte Suprema ha señalado que *“la correcta exégesis del artículo 162 del Código del Trabajo implica ‘tener presente que el objetivo perseguido por el legislador con el establecimiento de la norma en análisis, fue incentivar el pago de las cotizaciones previsionales por parte de los empleadores que habían efectuado la retención de los dineros respectivos -o se presume que así ha procedido por el hecho de haber pagado las pertinentes remuneraciones- para fines previsionales...’ y ‘...que la razón por la cual la Ley N° 19.631 modificó el artículo 162 del Código del Trabajo, fue proteger los derechos previsionales de los trabajadores por la insuficiencia de la normativa legal en materia de fiscalización, y por ser ineficiente la persecución de las responsabilidades pecuniarias de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo; cuyas consecuencias*



negativas en forma indefectible las experimentan éstos al quedar expuestos, a percibir pensiones menores por la falta de pago de sus cotizaciones'. Finalmente, 'el artículo 11, que junto con contemplar una serie de medidas para responder al retraso en la cotización, y hacer aplicable para su cobro y penalización la normativa pertinente de la ley N°17.322, prescribe en su inciso undécimo que dichas sanciones son sin perjuicio de las contenidas en la ley N°19.631, es decir, aquélla que introdujo la institución en estudio al Código Laboral mediante la modificación del precepto arriba transcrito'." (rol 6.278-2019, de 2 de octubre de 2019).

Vigésimo: Que, en este contexto, habiéndose establecido, como hecho de la causa, que a la fecha del despido indirecto la parte demandada no había enterado de manera íntegra las cotizaciones de seguridad social por haber cotizado sobre la base de una remuneración inferior a la que correspondía durante los meses de mayo a noviembre de 2018, la sentencia recurrida infringe la normativa transcrita en el motivo décimo séptimo de esta sentencia al concluir que no es aplicable la sanción de la nulidad del despido porque la empleadora cotizó respecto de las sumas retenidas, sin considerar el monto de la remuneración discutido, reconocido y declarado en la sentencia definitiva, pues, como se dijo, acreditado el presupuesto fáctico de la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que la empleadora no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto de dicha norma. Conforme a lo razonado, el recurso de nulidad de la parte demandante debe ser acogido, anulándose parcialmente la sentencia impugnada, en los términos que se dirán en lo resolutivo.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto por los artículos 474 y 477 a 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada y **se acoge** el deducido por la parte demandante, en contra de la sentencia definitiva de veintinueve de octubre de dos mil diecinueve, dictada en causa Rit T-11-2019, Ruc 1940181372-4, del Juzgado de Letras de Peñaflores; en consecuencia, se invalida la referida sentencia en cuanto desestima la demanda de nulidad del despido, la que se reemplaza por la que se dicta a continuación, en forma separada y sin nueva vista.

Regístrese y devuélvase.



Redacción de la ministra señora Ma. Catalina González Torres.

N° 642-2019 Laboral.

Pronunciada por la Sexta Sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por las ministras señora Ma. Stella Elgarrista Alvarez, señora Ma. Catalina González Torres y abogado integrante señor Carlos Castro Vargas quien no firma por encontrarse ausente.



Pronunciado por la Sexta Sala de la C.A. de San Miguel integrada por los Ministros (as) Maria Stella Elgarrista A., Maria Catalina González T. San miguel, diez de enero de dos mil veinte.

En San miguel, a diez de enero de dos mil veinte, 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> o en la tramitación de la causa.
A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>