

Recurso de nulidad laboral

“Rodrigo Andrés de la Guarda Onetto contra “Viña Santa Rita S. A.”.

Rol I. C. 379-2019.

Talca, veinte de mayo de dos mil veinte.

**Visto:**

Por sentencia definitiva de siete de agosto de dos mil diecinueve, pronunciada en la causa R.I.T. T-10-2018, R.U.C. 1840131820-4, el Juzgado de Letras de Molina, acogió la denuncia de tutela por vulneración de garantías fundamentales interpuesta por don Rodrigo Andrés de la Guarda Onetto en contra de “Viña Santa Rita S. A.”, declarándose que el actor trabajó bajo dependencia y subordinación de la demandada entre el 21 de septiembre de 2.015 hasta el 28 de mayo de 2.018, fecha en la que fue despedido, que la relación entre las partes era de carácter indefinido, que la última remuneración ascendió a \$ 3.319.463.-, debiendo aplicarse el topo de 90 U. F., que el despido constituye una lesión del derecho fundamental consagrado en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, en el ámbito de su honra, ordenando el pago de las indemnizaciones que establece el artículo 489 del Código del Trabajo, ascendente a \$ 26.734.587.-; por daño moral, la cantidad de \$ 5.000.000.-; el equivalente a 90 U. F. por la sustitutiva del aviso previo, la cantidad de 270 U. F. por indemnización por años de servicio, el equivalente a 216 U. F. por incremento porcentual de la indemnización anterior, debidamente incrementados en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, estableciendo además, medidas reparatorias inmateriales, que indica, en el plazo máximo de 60 días y que deberán ser controladas por la Inspección del Trabajo. Se rechazó el cobro del bono de gestión anual y se condenó en costas a la demandada.

La parte demandada dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia por las causales de las letras e) y b) del artículo 478 del Código del Trabajo, la segunda en calidad de subsidiaria de la primera; así como por las causal del artículo 477 del mismo cuerpo legal.

La recurrente pidió que se invalide el fallo, dictándose sentencia de remplazo en que se declare que se rechaza la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, indemnización por daño moral y cobro de prestaciones laborales, con costas.

El recurso fue declarado admisible y se procedió a la vista de la causa



el 21 de abril pasado, quedando en estado de acuerdo con esa misma fecha.

**Considerando:**

**Primero:** La parte demandada dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, impugnándola “...*en tres grupos de causales, que cuestionan aspectos diferentes del fallo, y que se invocan en forma subsidiaria, salvo las que reprochan la condena por indemnización de perjuicios por daño moral y las costas, ya que son incompatibles e independientes de las primeras...*” (sic).

En primer término invoca la causal del artículo **478 letra e)** del Código del Trabajo, fundado en que la sentencia extendió la decisión a puntos no sometidos a la decisión del Tribunal, al condenarla por situaciones ocurridas con posterioridad al término del contrato y que escapan del ámbito laboral.

En subsidio, recurre al motivo de invalidación que se establece en la letra **b) del artículo 478** del mismo cuerpo legal recién citado, esto es, infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, por estructurar el razonamiento a partir de una premisa falsa y con ello infringir la lógica.

Respecto a la condena por daño moral, alega la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, específicamente por infracción del artículo 489 del mismo cuerpo legal, y del artículo 19, inciso 2° del Código Civil, que influyó en lo dispositivo del fallo, ya que concedió una indemnización no contemplada para el caso de tutela laboral.

En cuanto a la condena en costas, levanta la causal del inciso 1° del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción del artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, ya que no fue totalmente vencida.

Cita de manera luenga e innecesaria, la carta de despido y los fundamentos de la sentencia, así como los hechos que se tuvieron por acreditados en el fallo respectivo.

En cuanto a la **primera motivación de nulidad, -letra e) del artículo 478 del Código del ramo-**, la (señora) Juez extendió su pronunciamiento por hechos ocurridos con posterioridad al despido y no con ocasión de aquel. El actor remarcó que fue el despido el que vulneró su honra, según se lee de la demanda. Y sin embargo, fue condenado por situaciones posteriores al término del contrato de trabajo. En la carta de despido no se le imputó delito alguno, sino que incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato y que el despido se comunicó en una



oficina a puertas cerradas. Se desatendió el contenido de la pretensión como sus fundamentos, dado que se construye la hipótesis de vulneración con ocasión del despido a situaciones ocurridas una vez concluida la relación laboral, según se lee en el considerando duodécimo, así como en el establecimiento de los indicios que remarcan tal hecho.

El Código del Trabajo reconoce tres hipótesis para denunciar vulneraciones de derechos fundamentales, durante la vigencia de la relación laboral, por afectación de la garantía conocida como “indemnidad” y aquellas ocurridas con ocasión del despido. Lo que reprocha es que no hubo vulneración con ocasión del despido, lo que conduce a acoger la causal y dictar sentencia de reemplazo que rechace la denuncia. Cita jurisprudencia en apoyo de su tesis.

Afirma que el vicio influyó en lo dispositivo del fallo, puesto que con ocasión del despido, no vulneró la honra del demandante.

***En subsidio, alega la causal del artículo 478 letra b) del Código del ramo,*** esto es, infracción a las reglas de la lógica. La (señora) Juez fue en contra de sus propios razonamientos y estableció una premisa falsa, en que se imputó la participación en un delito en la comunicación de despido, lo que no fue así y que escapa del mérito del proceso. Se cambió el tenor de la misiva de término de contrato, incorporando énfasis y adjetivos calificativos que no fueron utilizados en ella. Señala que el Tribunal de mérito afirmó “...por habérsele imputado, con ocasión del despido, participación en la salida de camiones de la viña con uva que tenían un destino diverso a las bodegas de la viña, haciéndosele ver respecto de terceros como responsable de esa supuesta acción irregular y deshonestas...” (sic). En el considerando duodécimo se remata con que al actor se le imputa participación en el delito de hurto de uva, lo que puso en conocimiento de distintos trabajadores del campo Itahue. Fue la propia (señora) sentenciadora quien dejó constancia en el referido motivo, que en la misiva no se imputó delito alguno, de manera formal, estando referida al incumplimiento grave de sus obligaciones. No se puede cambiar arbitrariamente el contenido de la carta, no resulta aceptable desde un punto de vista de la motivación de la sentencia, conforme a las reglas de la sana crítica. Es un hecho que no se imputó delito alguno y se reconoce por la propia (señora) jueza, por lo que el razonamiento para acoger la tutela se basa en una premisa falsa y debe acogerse el vicio denunciado, que influyó en lo dispositivo del fallo, ya que de no haber ocurrido, se habría rechazado la denuncia de vulneración de



derechos fundamentales.

***En cuanto a la infracción de ley,*** del artículo 489 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 495 del mismo cuerpo normativo y al del 19 del Código Civil, alega ***la improcedencia de la condena por daño moral.*** Señala los supuestos en que se produce esa infracción y el artículo 489 precitado, reguló expresamente el tipo de indemnización que son aplicables en caso de la existencia de un despido que vulnere los derechos fundamentales de un trabajador, sin incluir el daño moral. El artículo en cuestión establece las sanciones pecuniarias propias de un despido injustificado y una indemnización adicional y cuyo objeto es cubrir cualquier tipo de daño originado en una vulneración de derechos fundamentales. Cita la historia de la ley 20.287, sobre el nuevo procedimiento laboral, en que se excluyó por los legisladores ese tipo de reparación. Cuando el número 3 del artículo 495 del Código del Trabajo se refiere a las indemnizaciones que sean procedentes, debe entenderse a las propias del artículo 489 del texto legal precitado. Cita el inciso 2º del artículo 19 del Código Civil, sobre forma de interpretación de las normas jurídicas a través de la historia fidedigna de ella.

La infracción anterior influyó en lo dispositivo del fallo, ya que de haberse interpretado correctamente el artículo 489 tantas veces invocado, se hubiese rechazado la pretensión de indemnización del daño moral.

En cuanto a la ***infracción del artículo 144 del Código de Procedimiento Civil,*** el recurrente afirma que por la remisión que se hace por el artículo 432 del Código del Trabajo a los Libros I y II del primer cuerpo normativo, se rechazó la pretensión del cobro del bono anual de desempeño y no se accedió a los montos exigidos por el actor. Por ello, no fue vendida totalmente, por lo que no procede la condena en costas.

El recurrente pidió la invalidación del fallo y la dictación de una sentencia de reemplazo, que rechace en todas sus partes la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, indemnización por daño moral y cobro de prestaciones laborales deducidas por la demandante, con costas.

***Segundo:*** Que el recurrente invoca en primer término la causal de invalidación del artículo ***478 letra e)*** del Código del Trabajo, fundado en que la sentencia extendió la decisión a puntos no sometidos a su decisión al condenarla por situaciones ocurridas con posterioridad al término del contrato y que escapan del ámbito laboral.



Que según lo constata esta Corte, la acción de autos tuvo un sustrato fáctico que decía con la imputación hecha por el actor en cuanto a que el despido de que fue objeto, provocó una serie de hechos anexos y provenientes de ese acto jurídico, en que hubo atribución directa al demandante sobre su participación en el retiro irregular de la producción de uvas del campo a su cargo, y que motivaron la presentación de una querrela criminal en contra del trabajador, la que actualmente se encuentra en tramitación ante el Ministerio Público por el delito de hurto y que se basa en los mismos hechos por los que se le puso término a la relación laboral, más allá de la causa legal que en materia laboral se invocó, a saber, el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador.

La regla del artículo 489 del Código de la especialidad establece que la infracción de derechos fundamentales puede producirse, entre otros casos, “...con ocasión del despido...”, esto es, en las circunstancias que rodean y constituyen los motivos o razones que se tuvieron en cuenta para proceder al despido, así como las actuaciones anteriores y posteriores al despido, en tanto digan relación con la causal que se invocó por la empleadora. La infracción a las garantías constitucionales no queda sólo remitida al tenor de la carta de despido, sino que a todas las circunstancias que conducen al empleador para poner término a la relación laboral, como a las actuaciones posteriores que con motivo de ese despido, puedan afectar la honra del trabajador. Así, es posible entender con la prueba de las partes, que se dañó el honor y la honra del demandante, cuyo corolario fue la presentación de la querrela criminal presentada en contra de éste, por el delito de hurto.

El fallo en estudio analizó las imputaciones fácticas que la demandada llevó a cabo en contra del que fuera su trabajador, dándolas por establecidas y concluyendo que ellas afectaron el derecho fundamental de la honra, sin que por ello, se haya alterado la causa ni el objeto pedido. La sentencia no se extendió a ningún otro punto que no fuera lo que jurídicamente fue objeto de la litis, resolviendo de conformidad a las pretensiones del actor y excepciones de su contraparte, así como del sustrato fáctico que fue motivo de las pruebas. La sentencia no otorgó más de lo pedido por éstas, ni se extendió a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, como tampoco se apartó de los términos en que las partes situaron la controversia por medio de sus respectivas acciones o excepciones, sin cambiar su objeto o modificando su causa de pedir, remitiéndose a los mismos hechos que alegaron las partes del juicio.



Frente a ello, menester es hacer una comparación entre lo solicitado por el demandante, en especial, de la declaración de que el despido de 28 de mayo de 2.018 fue vulnerador de sus derechos fundamentales, por lo que surgió el derecho a ser indemnizado en sus derechos laborales, como lo resuelve ajustadamente el juez de mérito. La oposición de la demandada a su vez, versó sobre los hechos en que se fundó el despido de aquella fecha, haciendo alegaciones sobre la forma de poner término a la relación laboral y los actos posteriores a ello. Sobre esos hechos versó la sentencia que finalmente decidió tener por acreditado los hechos en la forma que indicó el actor, acogiendo sus pretensiones.

Por lo anterior, esa causal debe ser rechazada.

**Tercero:** Que la *causal subsidiaria del artículo 478 letra b) del Código del ramo*, sobre infracción a las reglas de la lógica, la que funda en que el órgano jurisdiccional fue en contra de sus propios razonamientos y estableció una premisa falsa, en que se imputó la participación en un delito en la comunicación de despido.

En concepto de esta Corte, el fallo de primer grado no incurre en el vicio alegado. En efecto, el sentenciador establece los fundamentos fácticos de la vulneración que alega el actor, (párrafo 1º del motivo undécimo), y al tenor de la denuncia por tutela laboral, refiriéndose a continuación los indicios que la señora sentenciadora estimó acreditados, y en el motivo siguiente razona sobre la lesión a los derechos del actor, que no nacen del despido, sino de los hechos que se le imputan a éste, los que quedan sujetos a la valoración de la afectación reclamada y que conforme a la prueba que valoró, estimó acreditados, en especial, la atribución de ser el trabajador autor de hechos ilícitos graves, la comunicación a diversos trabajadores y a terceros de la presentación de la querrela criminal en contra de éste, y que había sido despedido por faltas a la probidad, concluyendo en la imputación en contra del trabajador por su participación en el delito de hurto de uvas.

En tales circunstancias, no hubo premisa falsa alguna, sino la debida distinción entre los motivos invocados para poner término a la relación laboral, y la atribución de participación en un delito por parte del actor, lo que se expresa con absoluta claridad, y revela aquella afectación a la honra del trabajador, que es motivo de amparo por esta tutela.

En ese desarrollo dialéctico del fallo, no se advierte ninguna vulneración de los principios de la lógica, -los que aparte de ser invocados y desarrollados en su contenido-, no logró precisar cual de ellos aparece como



violentado. Se efectúa una valoración de la totalidad de la prueba dentro de los parámetros que exige el artículo 456 del Código del Trabajo conforme a la cual determina la existencia de un hecho que resultó acreditado, sin que en el análisis valorativo se haya logrado acreditar la existencia de tal falsedad en las premisas de base, como lo sostiene la recurrente.

La ponderación que se hace en el fallo en estudio sobre la existencia del hecho vulnador de la honra, le permiten al Juzgado resolver íntegramente sobre las pretensiones de las partes y la recta aplicación de las normas sobre las que recayó el conflicto sometido a su conocimiento, sin que haya afectación a los principios de coherencia ni de derivación, razón suficiente, de no contradicción ni de tercero excluido, ya que no hubo afirmaciones o conclusiones a las que arribó la señora jueza que sean catalogables de contrapuestas entre sí; y, porque más allá de la causal esgrimida en la carta de despido, los hechos anexos fueron constitutivos de afectación del derecho fundamental a la honra, amparada en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política, en relación con el artículo 485 del Código del Trabajo, a que se alude la sentencia.

Se debe ponderar especialmente que la recurrente no logró establecer de qué forma se afectaron los principios de la lógica que invocó, ni logró vincularlos con el razonamiento judicial, ya que la fundamentación de la causal no dice relación con medios de prueba específicos que hayan sufrido algún descrédito probatorio o de confrontación entre dos antecedentes de prueba que los haga incompatibles en cuanto a los hechos o sobre la coherencia entre ellos. La causal aparece fundada en la conclusión a la que arribó la señora jueza de mérito, la que desde luego la demandada no comparte, sin que se base en prueba insuficiente o discordante que hayan impedido razonablemente arribar a la conclusión que se fijó en la sentencia atacada de nulidad.

Por ello, esa causal debe ser desestimada.

**Cuarto:** Que en relación a la infracción de ley que alego el recurrente, -causal del artículo 477 del Código del Trabajo-, sobre improcedencia del daño moral, en parecer de esta Corte, se debe tener presente que la indemnización aparece como procedente en su concesión, debido a que el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo establece una reparación especial sobre la materia, que no excluye la existencia de



otros resarcimientos que establece la legislación ordinaria, y que no son más que la válida expresión que los daños deben ser indemnizados íntegramente. En este caso, comparece a estimar que se trata de una indemnización particular de esa norma, por tratarse de infracciones sobre derechos de la más significancia para el ordenamiento jurídico y por ende, de una sanción para el agresor de ellos, que sea reflejo de esa trascendencia. Sostener que con ello se excluye el derecho a las reparaciones de infracciones de otra índole equivaldría a desconocer todo el sistema indemnizatorio ordinario y que busca la reparación de daños patrimoniales, naturaleza del que no goza el daño moral y que puede coexistir con los otros agravios, igualmente reparables en caso de infracción legal, como en el caso de autos.

Por lo anterior, la causal de nulidad por infracción de ley, será desestimada.

**Quinto:** Que en lo relativo a la alegación sobre contravención del artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, que constituye el fundamento del artículo 477 del Código del Trabajo-, - será desestimada, en atención a que la condena en costas que regula norma citada, es esencialmente facultativa y queda a discreción de la señora sentenciadora, máxime si la acción fue acogida en todas sus peticiones, recayendo el rechazo en algunas partidas que tienen el carácter de accesorias, que no guardan relación con el debate principal que las partes llevaron a cabo en este procedimiento.

En tal evento, procede rechazar este último acápite de nulidad sobre la materia en que incide el recurso.

Por estos fundamentos y lo dispuesto, además, en los artículos 19 N° 4 de la Constitución Política de la República; 485, 487, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo; y 146 del Código de Procedimiento Civil, **se rechaza el recurso de nulidad** intentada por la demandada “Viña Santa Rita S. A.”, contra la sentencia definitiva de siete de agosto de dos mil diecinueve, dictada en los autos R. I. T. T-10-2018, R.U.C. 1840131820-4, el Juzgado de Letras de Molina, declarándose que la sentencia no es nula.

Acordada con el voto en contra, de carácter parcial, del Ministro don Hernán González García, quien estuvo por acoger el presente recurso sólo por la segunda causal hecha valer por la parte demandada, esto es, la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, puesto que, según su parecer, la jueza a quo luego de razonar que no quedó establecida la causal de



despido, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato al actor, y de determinar que su despido fue injustificado, según se lee en el fundamento décimo, dio por probados los hechos indicados en los apartados a) a h) del párrafo undécimo, referidos –salvo algunas excepciones- a circunstancias acaecidas con posterioridad al despido y/o actitudes de terceros y/o a cuestiones no contenidas en la reseña habida en la demanda sobre los indicios, lo que le permite concluir que incorporó en el concepto de “indicios” elementos que no corresponden. Además, el fallo concluyó que se vulneró el derecho a la honra, no obstante que el acto esencial que debe tenerse en cuenta es “el despido”, pues la demanda de tutela es “con ocasión del despido” (artículo 489 del Código del Trabajo), y salta a la vista que al despedir la demandada ejerció el derecho que le confiere la ley para hacerlo, explicitando sus motivos en la carta correspondiente, cuestiones todas que deben zanjarse en la demanda de despido, no de tutela. La jueza acogió la demanda de tutela laboral considerando vulnerado el derecho a la honra del trabajador, no obstante, como ya se dijo, de la extensión indebida dada a los “indicios” y, a la vez, omitió pronunciarse sobre la demanda de despido injustificado por ser subsidiaria, aunque tuvo en cuenta que el despido fue injustificado. En tal perspectiva, este disidente estima que todo ello configura el motivo de invalidación por el cual estuvo por acoger el recurso, pues la sentencia aparece asentada en una errónea apreciación probatoria que la condujo a eso; por consiguiente, fue de parecer de anular parcialmente el fallo y dictar sentencia de reemplazo que rechace la demanda por tutela laboral, sin perjuicio de lo que deba decidirse respecto de la demanda subsidiaria por despido injustificado.

Acordada, asimismo, con el voto en contra, también parcial, del Abogado Integrante don Leonardo Mazzei Parodi, quien estuvo por acoger el recurso de nulidad por la tercera causal, esto es aquella en que se esgrime como causal la descrita en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con lo estatuido en el artículo, 19 inciso 2º, del Código Civil, por estimar que efectivamente la indemnización adicional consagrada en el artículo 489, inciso 3º, del código del ramo resulta incompatible con la indemnización por concepto de daño moral a que también fue condenada la parte demandada, por las siguientes razones:

**Primero:** Que el derecho del trabajo construye un sistema especial de indemnizaciones de tipo tarifado, tanto para favorecer al trabajador como al



empleador. Es por ello que, aunque la indemnización especial de 6 a 11 meses del artículo 489 del código labora, pudiera parecer como punitiva o sancionatoria, sobre todo desde la óptica de la responsabilidad civil, responde –ahora- desde la óptica del derecho laboral a una indemnización tarifada, de contenido reparador o compensatorio, del daño moral.

**Segundo:** Que las indemnizaciones tarifadas propias de la legislación laboral tienen al menos tres causas que explican su utilización, como ser: a) surgen inicialmente en negociaciones colectivas para posteriormente ser recepcionadas por las leyes laborales; b) origen jurisprudencial, derivada de la aplicación de una regla protectora de los trabajadores en los tribunales ingleses del siglo XIX, quienes otorgaban indemnizaciones de acuerdo a la antigüedad del trabajador y; c) origen legislativo transaccional, toda vez que estas indemnizaciones tarifadas permiten eximirse de las reglas generales de responsabilidad civil beneficiando al trabajador y al mismo tiempo otorgando seguridad a la iniciativa empresarial.

**Tercero :** Que, para este disidente, la indemnización adicional del artículo 489, inciso 3º, del Código del Trabajo tiene como objetivo justamente la reparación del daño extra patrimonial causado al afectado; daño que cabe suponer por la incidencia que tiene en el ámbito moral del individuo la vulneración de sus derechos fundamentales, y que el juez puede regular entre un piso y un tope con un margen de apreciación importante para evaluar el deterioro. Siendo así, la naturaleza de esta indemnización adicional es más cercana a una real evaluación de los perjuicios ya que el juez puede determinar su monto dentro de los topes que establece la ley. En consecuencia, su naturaleza jurídica obedece a la reparación de los perjuicios causados con el despido vulneratorio, lo cual obviamente incluye también el daño moral, por lo que esta indemnización no es una simple tarificación por antigüedad, ya que permite al juez apreciar el daño producido, especialmente el moral, consagrándose una tarifa abierta con un mínimo y un tope, cuya determinación definitiva queda entregada al *jurisdicente* acorde con la convicción de la entidad del perjuicio ocasionado con motivo del término del contrato en las particularidades circunstancias descritas en el ya varias veces mencionado artículo 489.

**Cuarto :** Que, en línea con lo argumentado en el motivo anterior, cabe considerar, además, que la utilización de tarifas o baremos para la determinación del daño con contenido extra-patrimonial es perfectamente posible dado que: “(...) *la indemnización del daño moral está sujeta a*



*condiciones de responsabilidad diferente que la patrimonial, pudiendo el legislador estatuir criterios razonables o baremos para limitar la indemnización.*” (Barros B., Enrique, “Tratado de Responsabilidad Extracontractual” p. 253 y nota 112). Encontrándonos, por lo demás, con variados ejemplos en la judicatura comparada. Así, el Tribunal Constitucional de España ha fallado que el daño moral puede ser objeto de una indemnización predeterminada en base a baremos legales. En el caso de Italia, el Tribunal Constitucional ha declarado la constitucionalidad del art. 2059 del Código Civil de dicho país, que estatuye que la indemnización por daño moral sólo procede en los casos en que la ley lo disponga. (Citados por Tapia R., Mauricio, “Código Civil 1855-2005, Evolución y Perspectivas” p. 304).

En consecuencia, los baremos y topes en derecho civil y las indemnizaciones tarifadas en derecho del trabajo tienen su propia lógica, en base a las prácticas argumentativas disímiles de estas disciplinas.

Se deja constancia que el acuerdo que, en definitiva, rechaza el recurso, quedó formado en virtud de lo siguiente:

La primera causal fue desechada por unanimidad; la segunda, por mayoría de votos; la tercera por mayoría de votos; y la cuarta por unanimidad.

No se condena en costas a la recurrente, por haber obtenido votos a favor.

Redacción del Ministro don Carlos Carrillo González, salvo los votos redactados por sus autores.

Regístrese y devuélvase.

**Reforma Laboral N° 379-2019/Laboral – Cobranza.**







MGXFPRYVBF

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Hernan Gonzalez G., Carlos Carrillo G. y Abogado Integrante Leonardo Vicente Mazzei P. Talca, veinte de mayo de dos mil veinte.

En Talca, a veinte de mayo 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 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>