

C.A. de Santiago

Santiago, veinticuatro de octubre de dos mil veintidós.

Visto:

Por sentencia de doce de octubre de dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-5480-2020, se acogió la demanda interpuesta en representación de los 5 trabajadores demandantes, declarando injustificado el despido y nula la rebaja unilateral de remuneraciones de los meses de junio y julio de 2020, condenando a la demandada al pago de las diferencias de indemnización de aviso previo, años de servicio, diferencia por cálculo de feriado legal y proporcional y el pago de diferencias de sueldo por disminución unilateral de remuneración por los periodos de junio y julio de 2020, devolución del descuento por concepto de seguro de cesantía y finalmente el descuento por préstamo personal en finiquito.

Contra esa sentencia, la demandada París Administradora Limitada, hizo valer tres causales de nulidad, respecto de las cuales no dice si las dos primeras fueron interpuestas en forma conjunta o subsidiaria; la tercera causal, señala que lo es en forma subsidiaria. La primera causal esgrimida es aquella contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo; la segunda la del artículo 477 del Código del Trabajo, en su segunda hipótesis por infracción en los artículos 52, 161, 168 y 172 inciso segundo y 438-C todos del Código del Trabajo, artículo 13 de la Ley N°19.728 y artículo 3 del Código Civil. En forma subsidiaria, invoca la del artículo 478 letra e) del Código del ramo, respecto al cálculo de la última remuneración efectuado en la sentencia y su cálculo en las indemnizaciones.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que, por la primera causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, se alega que la sentencia fue dictada con infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, manifestándose en el considerando octavo, al analizar la causal de despido necesidades de la empresa, al señalar que



TZXPXBZVVRX

no se habría rendido prueba relativo a los disturbios o al saqueo en el Mall Florida Center donde funciona la tienda París en que trabajaban los demandantes, muy lejos del epicentro de los disturbios, desmanes y saqueos que se concentraron principalmente en la comuna de Santiago. Alega que la sentencia señala que tampoco se acompañó un estudio económico que explicara las pérdidas materiales o las menores ventas que habrían afectado el funcionamiento del local, descartando los estados financieros de París Administradora al 31 de diciembre de 2019 y 2020, porque ella correspondía a la prueba de exhibición de documentos solicitada por la parte demandante. Asimismo, la juez a quo también descartó la prueba testimonial rendida, en cuanto señaló que la testigo Medel como jefa de personal de la tienda en el Centro Comercial Florida Center, si bien explicó que la tienda estuvo cerrada entre los meses de marzo a septiembre del año 2020, nada señala respecto de la reestructuración del personal ni tampoco de las ventas e-commers que se dispararon en la misma época. Finalmente, en cuanto a este punto señala que respecto de la prueba documental, la juez señaló que si bien daría cuenta del difícil y decaído panorama económico del país, no logra explicar las razones del despido de los demandantes; por el contrario, decide resciliar la suspensión de los contratos de trabajo, medida que, si se hubiese mantenido, habría asegurado cierta estabilidad a los actores.

Realizando un análisis de lo que señala la doctrina respecto de la causal invocada, señala que la valoración de la prueba en el juicio laboral no es de libertad absoluta, sino que, por el contrario, debe arribarse a un estado de convicción sin dejar de lado los elementos que la componen. En el presente caso, se vulneraron las reglas de la sana crítica, específicamente el principio de la lógica formal, normas que debían ser observadas de manera imperativa, en específico la regla de la razón suficiente y el principio de no contradicción. Manifiesta, que resulta injustificado y carente de lógica que la sentenciadora circunscriba la situación del denominado “*estallido social*”, sólo a las cercanías de la comuna de Santiago, señalando que la ubicación del Centro Comercial era muy lejos de disturbios, desmanes y saqueos, por cuanto, no consideró que lo sucedido en Chile con motivo del 18 de octubre de



2019 y sus consecuenciales hechos, ocurrieron a nivel nacional, inclusive se decretó mediante el Decreto N° 472 de fecha 18 de octubre de 2019, restricción de desplazamiento, toque de queda, entre otras restricciones muy similares a las decretadas con motivo de la pandemia, debiendo adoptar medidas para acatar las decisiones de la autoridad.

Agrega que la sentencia reconoce los hechos en se funda la causal de despido, reconociendo su existencia como hechos de público conocimiento el *“Estallido Social que implicó la ocurrencia de sucesivos hechos constitutivos de alteración al orden público que se prolongó por varios meses y que afectó el normal funcionamiento del comercio”*; luego agrega que, *“producto de las restricciones sanitarias impuestas por la autoridad, particularmente las cuarentenas todos los centros comerciales y Malls del país, se vieron impedidos de funcionar y, por ende todas las tiendas París ubicadas en centros comerciales o Malls se mantuvieron cerradas por decisión de sus administradores en base a la aceptación del cierre que planteó el Ministerio de Economía y de Salud, desde el 18 de marzo de 2020”*, por lo que no resulta lógico que teniendo por reconocidos los hechos indicados en la carta, haya razonado de forma equívoca y contradictoria, contraria a los hechos notorios y a la prueba rendida.

Alega además que la valoración de la prueba se efectuó en forma genérica, descartando los estados financieros aportados por su parte, sin más argumento que haber sido solicitada por la contraria; la testigo de su parte fue concordante con los hechos descritos en la carta y no fue valorada por la juez en el sentido correcto. De no haberse producido la infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, y de haberse aplicado correctamente la reglas de la lógica necesariamente se habría resuelto rechazar la demanda.

Segundo: Que, sin perjuicio de la inconsistencia de oponer, de manera conjunta a esta primera causal, una segunda en que se alega infracción de ley, que exige como requisito de procedencia, la aceptación de los hechos fijados en la sentencia, en circunstancias que por ésta los cuestiona, porque habría existido una supuesta infracción a



las reglas de la sana crítica en su establecimiento, lo que basta para rechazar los dos primeros motivos de invalidación, tampoco se realiza una petición concreta diferenciada respecto de cada una de estas causales, sino que sólo una genérica respecto de ambas.

Tercero: Que, adicionalmente, esta segunda causal, exige algo más que una mera discrepancia con el raciocinio valorativo de la sentencia. En efecto, se requiere, en primer lugar, que la infracción a las normas sobre valoración de la prueba que se alega, conforme a las reglas de la sana crítica sea manifiesta. Esto significa que el vicio debe ser notorio, ostensible, capaz de ser percibido a simple vista. Además, debe indicar el recurso cuales son las reglas de la sana crítica que se estiman infringidas y de qué forma ello se produce, todo lo cual no cumple el recurso de la parte demandante.

Cuarto: Que, en efecto, si bien la demandante alega infringido el principio de la lógica de razón suficiente y de no contradicción, realiza alegaciones que más bien apuntan a discrepar del raciocinio valorativo que la sentencia dio a la prueba incorporada al juicio oral laboral, olvidando que la facultad de apreciar esas probanzas y la calificación de los hechos es privativa del órgano jurisdiccional.

Sin perjuicio de lo anterior, tampoco se advierte vulneración al principio de razón suficiente, porque para establecer los hechos que invocó el empleador en las cartas de despido, la sentencia se fundó en la prueba incorporada al juicio oral laboral, señalando en los considerandos impugnados los antecedentes probatorios que tuvo en consideración para asentarlos; es precisamente del análisis de esa prueba, que el tribunal a quo estimó injustificado el despido, concluyendo al final del considerando octavo, que *“la prueba rendida por la demandada resulta insuficiente para acreditar los hechos contenidos en las cartas de despido”*, señalando además la existencia de *“encendidas críticas de la opinión pública por el reparto del 90% de las utilidades obtenidas por el controlador Cencosud”*. Por consiguiente, el tribunal señaló las razones que tuvo en vista para establecer los hechos, siendo una cuestión diferente, que el recurrente no las comparta.



En lo que respecta al principio de no contradicción, tampoco se aprecia vulnerado éste, porque la sentencia no asienta dos hechos que se contradigan entre sí, en relación al despido injustificado otorgado por el empleador, sino que concluyó de manera inequívoca, que no se acreditó la causal necesidades de la empresa, respecto de ninguno de los trabajadores demandantes.

Quinto: Que, en consecuencia, atendida las deficiencias formales expuestas y al no configurarse los requisitos de procedencia de este primer motivo de invalidación, se rechazará.

Sexto: Que, por la segunda causal del artículo 477 del Código del Trabajo, se alega infracción de ley, que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al vulnerarse los artículos 52, 161, 168 y 172 inciso segundo todos del Código del Trabajo; el artículo 13 de la Ley N°19.728 y el artículo 3 del Código Civil, lo que se produce en el considerando noveno, al resolverse la procedencia del descuento de los aportes efectuados por el empleador al seguro de cesantía, el cual concluye que el término del contrato por necesidades de la empresa al ser considerado por el Tribunal como injustificado, debe concluirse que no se satisface la condición establecida en el artículo 13 de la Ley N°19.728. También afirma infracción en los considerandos décimo y undécimo al declarar la nulidad de la disminución en la parte variable de remuneraciones en los meses de junio y julio de 2020, por estimar que su parte estaba en mora de entregar el trabajo convenido. Asimismo denuncia también infracción en el considerando décimo cuarto de la sentencia al considerar para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, el promedio de las remuneraciones de los meses de marzo, abril y mayo de 2020, prescindiendo de los meses de junio y julio de 2020.

Señala que en los referidos considerandos se aprecia que la sentenciadora vulnera los artículos 161, 168 y 483-C del Código del Trabajo, el artículo 13 de la ley 19.728 y artículo 3 del Código Civil. En primer lugar, conforme al artículo 13 de la Ley N°19.728, ha quedado acreditado en el proceso que la causal de despido fue aquella contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, situación



diferente a determinar si aquella causal se encuentra justificada o injustificada, por lo tanto, la circunstancia de dar lugar al recargo legal no modifica ni dice relación con la causal aplicada, lo anterior queda de evidente manifiesto de conformidad a lo establecido por el inciso penúltimo del artículo 168 del Código el Trabajo, el cual establece que debe entenderse como causal de término de la relación laboral la contemplada en el artículo 161 del cuerpo normativo, por lo tanto, su parte se encontraba expresamente facultada para descontar de la indemnización por años de servicio la parte correspondiente al 1,6% que se ha aportado a la cuenta individual de los trabajadores. Asimismo sostiene que debió tenerse presente lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 52 de la Ley 19.728 que regula de modo expreso los efectos de la improcedencia de la causal de terminación del contrato. La sentenciadora aplica jurisprudencia, la que en lo pertinente avala su hipótesis y no razona conforme a derecho, como lo exige el ordenamiento jurídico, contraviniendo, por tanto, lo establecido por el artículo 483-C del Código del Trabajo.

En cuanto a la infracción al artículo 172 del Código del Trabajo en el considerando décimo cuarto, indica que del tenor literal del inciso segundo del artículo referido, se evidencia cómo el legislador en aras de la protección del trabajador sujeto a remuneración variable, se pone en todo evento, vale decir, prevé la posibilidad que existan desajustes en su última remuneración mensual, ordenando, por tanto, que el cálculo de la indemnización se efectuó sobre la base de un promedio de los últimos tres meses calendario. La sentencia altera el tenor literal del artículo 172 del Código de Trabajo, ya que establece condiciones aún más favorables para el trabajador, aumentando injustificadamente las indemnizaciones que fueron pagadas contraviniendo lo expresamente señalado por la ley, utilizando el hecho público y notorio de la pandemia mundial COVID 19.

Séptimo: Que, sin perjuicio de la nueva inconsistencia de alegar en una única causal, de manera conjunta, la vulneración de diversas normas que rigen situaciones fácticas diversas e incompatibles, lo que basta para el rechazo de este motivo de invalidación, lo cierto es que



todas las alegaciones que hace la recurrente atentan contra los hechos asentados, dado que la sentencia estableció que el despido fue injustificado, por no haberse acreditado las necesidades de la empresa que invocó la parte demandada; y en lo que respecta a las últimas remuneraciones, la sentencia declaró ilegal la rebaja unilateral efectuada por el empleador a ellas. Por lo mismo, resulta ajeno a esta causal, la influencia en lo dispositivo del fallo que esgrime el recurrente, que de aplicarse las normas que cita, *“se habría rechazado la demanda en todas sus partes, declarando al efecto que el despido fue justificado y que no existen prestaciones adeudadas por diferencia de base de cálculo y de costas, por ser improcedentes conforme a lo dispuesto en la ley”* (sic).

Octavo: Que, por otro lado, en cuanto se impugna la procedencia del descuento de los aportes efectuados por el empleador al seguro de cesantía, conforme al artículo 13 de la Ley 19.728, si el contrato termina por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a la indemnización por años de servicios a que tiene derecho el trabajador, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, norma que opera para el caso que la causal invocada se haya fundado en hechos reales, no bastando la mera invocación de ella por parte del empleador, lo que significa que su efectividad debe ser acreditada ante el juzgado del trabajo por quien la ha esgrimido, cuando el trabajador reclama su procedencia o justificación.

Noveno: Que, no puede sostenerse que un *“contrato termina”* por la citada causal, si los hechos invocados por el empleador no la constituyen o fueron diversos al sustrato fáctico que contempla la norma, siendo la sentencia la que vino a determinar dicha circunstancia fáctica, dado que anteriormente ella fue invocada de manera unilateral por el empleador, pero nada obstó a que fuera controvertida por el trabajador y la sentencia determinara su improcedencia, constatando la real situación de hecho que siempre existió, pese a haber sido negada u ocultada. En consecuencia, como en el presente caso se ha determinado que la causal fue injustificada, no puede sostenerse que el contrato haya



terminado por la causal de necesidades de la empresa, para que opere en favor del empleador el beneficio que contempla el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Décimo: Que, refuerza tal interpretación, la integración de la citada norma con el artículo 52 de la misma Ley 19.728, que otorga al trabajador el derecho a impugnar la causal invocada conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, señalando expresamente en el inciso 2°, que *“si el tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13”*; en consecuencia, si conforme a esta norma, corresponde que el empleador *“pague”* tales prestaciones, no procede que las sumas que haya pagado en su oportunidad, esto es, las cotizaciones efectuadas más su rentabilidad, sean en definitivas soportadas por el trabajador, con cargo a la indemnización por años de servicios a que tiene derecho, porque de procederse de esta forma, se pondría dicho costo de cargo del trabajador, pese a que esta última norma señala lo contrario.

Undécimo: Que, en lo que respecta a la supuesta infracción al artículo 172 del Código del Trabajo, no se ciñe el recurrente a los hechos asentados en la sentencia ni a las declaraciones que efectúa la misma, las que permanecen incólumes ante la causal esgrimida que exige estarse a ellos, por lo que la supuesta infracción de ley que se alega, no influye en lo dispositivo de la misma. En efecto, corresponde considerar que la sentencia en el considerando Décimo Cuarto, no consideró los meses de junio y julio de 2021, para los efectos de esta norma, porque la rebaja unilateral que hizo el empleador a la remuneración de esos meses, fue declarada nula en lo resolutivo de la misma, señalando en el considerando Undécimo, las razones que llevó al tribunal a quo a decidir de esta forma.

Duodécimo: Que, en consecuencia, sin perjuicio de los errores formales de que adolece este segundo motivo de invalidación, y atendidos los hechos asentados en la sentencia, no visualizándose que exista infracción de ley a la serie de normas que invoca el recurrente, ni que ello influya en lo dispositivo de la misma, se rechazará también.



Décimo Tercero: Que, en subsidio, alega la causal contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, alegando que la sentencia otorgó más de lo pedido por las partes al resolver en el considerando décimo cuarto, aumentando la base de remuneración de los actores, efectuando un promedio de los meses de marzo, abril y mayo de 2020, en circunstancia que lo solicitado en el libelo pretensor era calcular la última remuneración únicamente sobre la base del mes de mayo de 2020. Así las cosas, a modo de ejemplo respecto de doña Iris Moscoso Raguiman, una de las demandantes de autos, la sentenciadora fija como sus remuneraciones, supuestamente de conformidad a lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, una suma superior a la demandada por ésta. Así las cosas, en su libelo pretensor, pide que se fije como última remuneración la suma de \$ 1.011.567, y en el fallo de fecha 12 de octubre de 2020, la sentenciadora fijó como última remuneración la suma ascendente a \$1.024.537, suma que no se ajusta a lo pedido ni se arriba a ella de conformidad a lo establecido por el artículo 172 del Código del Trabajo.

Décimo Cuarto: Que, sin perjuicio que la causal esgrimida carece de una petición concreta, lo que basta para rechazar este tercer motivo de invalidación, para determinar si el fallo incurrió en el supuesto vicio de *ultra petita* que alega el recurrente, se debe considerar que si bien en la petición que hacen los trabajadores en su demanda, indican primero varias cantidades precisas y determinadas, agregan continuación, que el tribunal *a quo* también podía considerar “*las sumas mayores o menores*” que se determinarían de acuerdo al mérito de la prueba que se rindiera, lo que aconteció en este caso, al haberse acogido la petición de ineficacia de la rebaja unilateral que hizo el empleador a las remuneraciones de los últimos meses. Por consiguiente, en lo resolutivo de la sentencia, el tribunal no otorgó una prestación diferente a lo solicitado en la demanda, siendo una cuestión diferente que el recurrente no comparta lo que decidió y estableció la sentencia con la prueba incorporada al juicio oral laboral.

Décimo Quinto: Que, en consecuencia, habiéndose pronunciado la sentencia sobre puntos sometidos a su decisión, no otorgando algo



diferente a lo solicitado por la parte demandante, no incurriendo en la causal que alega la demandada, se rechazará también este tercer motivo de invalidación y el recurso de nulidad impetrado por la demandada.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza, el recurso de nulidad** deducido por la parte demandada contra de la sentencia de doce de octubre de dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-5480-2020, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Se previene que **la Ministra Mireya López**, concurre al acuerdo sin compartir lo que se indica en los considerandos Octavo a Décimo, por estimar que sin perjuicio de los errores formales que adolece el recurso de nulidad interpuesto por la demandada, respecto al fondo de la impugnación que se hace, en cuanto a la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía, sostiene la siguiente opinión:

1º) Que la sentencia que se revisa estableció que el demandante fue despedido por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo -necesidades de la empresa- y que conforme al mérito de las probanzas allegadas al juicio, dicho despido fue declarado improcedente por la sentenciadora.

2º) Que el artículo 13 de la Ley N° 19.728, establece que: *“Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...”*, agregando el inciso segundo que *“se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”*.

Por su parte, el inciso 1º del artículo 52 de la citada ley establece que: *“Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios.*



Y agrega en el inciso 2º que: *“Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13”*.

Luego, el artículo 54 del mismo cuerpo legal establece que: *“Las prestaciones establecidas en esta ley de cargo de los empleadores a favor de los trabajadores afiliados al Seguro, tendrán la calidad jurídica de indemnizaciones por años de servicio, para todos los efectos legales, y gozarán del privilegio establecido en el N° 8º del artículo 2472 del Código Civil”*.

3º) Que, es útil tener presente la finalidad del seguro de cesantía y, al respecto conviene traer a colación algunos pasajes del mensaje, en él se indicó que: *“el seguro responde a la idea de proteger al trabajador cuando enfrenta la cesantía, como apoyar sus esfuerzos de búsqueda de un nuevo empleo y de reinserción productiva”*, también se señaló que: *“Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa”*. En lo referente a este debate se señala: *“Si al contrato de trabajo se pone término por necesidades de la empresa o desahucio, el trabajador podrá hacer cinco giros de su cuenta individual. Conservará el derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el Código del Trabajo, pero a su monto se imputará la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía que sea el resultado de la cotización del empleador a dicha cuenta”*.

4º) Que cabe considerar además que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13, 14, y 15 de la Ley N° 19.728 en aquellos casos en que las causales de despido conforme al Código del Trabajo



no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía opera como un beneficio a todo evento y para acceder a él basta con que el trabajador presente los antecedentes que dan cuenta del término de la relación laboral y de esta forma puede realizar giros mensuales con cargo al fondo acumulado incluyendo las efectuadas por su empleador. En los otros casos, es decir cuando hay derecho a indemnización por años de servicios, el legislador mantiene subsistente la responsabilidad del empleador de manera que éste debe pagar la indemnización legal correspondiente. Sin embargo, en este caso, tratándose de la causal de necesidades de la empresa, el legislador le permite, según dispone el artículo 13 de la Ley N° 19.728, imputar a la indemnización por años de servicios aquella parte del saldo de la Cuenta individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

5°) Que, en consecuencia, la calificación judicial de injustificado, que se haga del despido por necesidades de la empresa no tiene como sanción la pérdida del derecho que la ley reconoce al empleador en el artículo 13 de la Ley N° 19.728 pues su texto expreso no contempla esa hipótesis, más aun considerando que como toda sanción, la interpretación de la norma que se cree contenerla debe ser interpretada en forma restrictiva por lo que ante cualquier duda, la labor de hermenéutica se inclina por desestimar su procedencia.

Coadyuva a esta conclusión, el texto del artículo 52 de la misma ley, que establece cuál es el efecto que se produce si el despido es calificado como injustificado en cuyo evento la sentencia debe ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13, sin perjuicio del incremento legal respectivo (30%) siendo ésta en definitiva la única sanción que la ley prevé en esta materia.

6°) Que conforme a lo razonado la sentencia impugnada se ajusta a derecho y se ha dictado, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Redacción del Fiscal Judicial Jorge Luis Norambuena Carrillo y, de la prevención, su autora.



Regístrese y comuníquese.

N° Laboral - Cobranza-3521-2021.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por la Ministro señora Mireya López Miranda, e integrada además, por la Ministra (S) señora Lidia Poza Matus y el Fiscal Judicial señor Jorge Norambuena Carrillo.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Mireya Eugenia Lopez M., Ministra Suplente Lidia Poza M. y Fiscal Judicial Jorge Luis Norambuena C. Santiago, veinticuatro de octubre de dos mil veintidós.

En Santiago, a veinticuatro de octubre de dos mil veintidós, 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 11 de Septiembre de 2022, 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>.