

Santiago, once de diciembre de dos mil diecisiete.

Vistos:

En autos número de RIT 0-4246-2016, caratulados "Dupré Silva Víctor con Aguas Andinas S.A", seguidos ante el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, por sentencia de diez de noviembre de dos mil dieciséis, se acogió la demanda y se condenó a la demandada a pagar las siguientes prestaciones: \$ 5.651.023, \$ 209.087.851, \$ 62.726.355 y \$ 802.131 por concepto de indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por años de servicio, recargo legal del 30% de la segunda suma indicada y feriado proporcional, respectivamente, con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, sin costas. Además, se hizo lugar a la excepción de pago respecto de la indemnización por años de servicio, hasta por la suma de \$ 45.911.864, solucionada al 30 de septiembre de 1999, ordenándose su actualización al valor presente.

En contra de dicha sentencia la parte demandada dedujo recurso de nulidad y una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago lo acogió, disponiendo en la de reemplazo el pago de las prestaciones antes indicadas por los siguientes montos: \$ 5.651.023, \$ 128.140.287, \$ 38.442.086 y \$ 802.131, por decisión de fecha ocho de mayo último; respecto de la cual la parte demandante deduce recurso de unificación de jurisprudencia que pasa a analizarse.

Se trajeron los autos en relación.

Considerando:

1° Que el recurrente, en forma previa, precisa que la materia de derecho dice relación con la aplicación del tope de noventa unidades de fomento a que alude el inciso 3° del artículo 172 y al límite de trescientos treinta días a que se refiere el inciso 2° del artículo 163, respecto de un trabajador contratado antes del 14 de abril de 1981, de acuerdo a lo que dispone el artículo 7 transitorio, y a los rubros que constituyen el concepto "última remuneración" a que alude el inciso 1° del artículo 172 en relación con su inciso 2°, todos del Código del Trabajo, porque en la sentencia



impugnada se concluyó que tal tope y límite es aplicable al demandante, y se excluyó el rubro gratificación del concepto "última remuneración".

Añade que en la sentencia de base se concluyó que el despido fue injustificado y se consideró la gratificación en la base de cálculo de las indemnizaciones, sin establecer tope o límite alguno, porque se razonó en el sentido que debe aplicarse el artículo 172 del Código del Trabajo, en lo que concierne a lo primero, pues utiliza la expresión "toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de servicios", quedando excluida la gratificación que se paga una sola vez en el año, a contrario sensu, comprende la que se soluciona con periodicidad y no esporádicamente. Además, por el principio de la especialidad, pues regla lo referente a lo que debe entenderse por última remuneración mensual. Conforme a dicho contexto normativo se analizaron las liquidaciones de sueldo de los tres últimos meses en los que el demandante trabajó, a saber, abril, mayo, y junio de 2016, consignándose que se aprecia lo siguiente: sueldo mensual (fijo): \$3.376.285; ticket restaurant (variable); promedio últimos tres meses: \$86.966. Además, se advirtió que el concepto de anticipo de la gratificación pactada se pagó cada dos meses, debiendo mensualizarse, pues se solucionó mes por medio, y por ende, a fin de determinar su monto, se dividió por dos en cada caso. De esta forma, se incorporó el rubro gratificación (variable), cuyo promedio durante los últimos tres meses ascendió a \$2.187.772.- Así, entonces, se concluyó que la remuneración para efectos indemnizatorios comprende: sueldo mensual; ticket restaurant; y gratificación, lo que arriba a la suma de \$5.651.023.

Respecto a los topos o límites en el cálculo de la indemnización por años de servicio, se tuvo presente que el demandante fue contratado por la demandada (sus antecesoras) el 17 de abril de 1979, de modo que aplica el artículo 7 transitorio del Código del Trabajo, que señala que los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981, y con contrato vigente al 1 de diciembre de 1990, tienen derecho a las indemnizaciones contempladas en la ley laboral sin el límite máximo establecido en el artículo 163 (330 días). Además, se consideró que las partes en el contrato



de 1° de abril de 1990 acordaron lo siguiente: “Si el trabajador dejare de prestar servicios por cualquier causa, la empleadora le pagará una indemnización por años de servicio equivalente a un mes de su última remuneración por cada año de trabajo y fracción superior a seis meses de servicios prestados a EMOS S.A. o a sus antecesores legales, con la única condición que haya existido continuidad en los servicios”. En consecuencia, se infirió que se pactó la indemnización sin limitación de años de servicios ni de monto de la remuneración; razón por la que no se aplicaron topes de ningún tipo.

Luego, expresa que la sentencia impugnada acogió parcialmente el recurso de nulidad que la demandada dedujo, basándose en que el pacto de indemnización convencional favorece al trabajador, pues al disponerse en la del grado el pago de la indemnización legal, habría que determinarla con el límite de antigüedad no superior a once años de prestación de servicios y con el tope máximo del equivalente a noventa Unidades de Fomento; afirmando que las interpretaciones jurídicas que contiene son contrarias a lo sostenido por los tribunales superiores de justicia.

Entonces, señala que la primera materia de interpretación jurídica dice relación si a un trabajador contratado con anterioridad al 14 de abril de 1981 le es aplicable el tope y el límite a que se refieren el inciso 3° del artículo 172 y el inciso 2° del artículo 163, respectivamente, en relación con el artículo 7 transitorio, todos del Código del Trabajo, concluyendo la sentencia impugnada que les son aplicables, a pesar que la eliminación del tope respecto de los trabajadores contratados antes del 14 de abril de 1981 ha sido resuelto reiteradamente por los tribunales superiores de justicia, y que el segundo está excluido por mandato del citado artículo 7 transitorio; agregando que, a pesar de ser menos beneficiosa para el trabajador se condenó al demandado al pago de la indemnización convencional que es inferior a la legal, al considerarse que el tope y el límite en referencia le son aplicables, lo que es erróneo; siendo la legal más provechosa, lo que se advierte comparando el monto fijado en la sentencia de base y en la impugnada; lo que importa prescindir de lo dicho por la Corte Suprema en



sentencia dictada en el ingreso número 24.091-14, en el sentido que: "En efecto, los principios tradicionales del derecho privado no son aplicables de modo absoluto en el campo del derecho laboral, desde que intervienen principios proteccionistas a favor del operario, entre ellos, la irrenunciabilidad de los derechos, como principio de carácter general, que impide que el trabajador por la vía del acuerdo renuncie a aquello que le beneficia, porque eso haría ineficaz el Derecho Laboral" .

Enseguida transcribe los motivos pertinentes de una sentencia de esta Corte dictada en el ingreso número 2.351-02, que acogió el recurso de casación en el fondo que dedujo la parte demandada y en la de reemplazo resolvió que regía tal tope; y los razonamientos de las emitidas en los autos número 674-2014 y 2780-2015, en las que se concluyó lo contrario, en síntesis, que el artículo 7º transitorio contiene una regla general según la cual los contratados antes del 14 de agosto de 1981 tienen derecho a las indemnizaciones "que les correspondan conforme a ella", por lo que la idea nuclear es lo suficientemente clara: rige la ley del tiempo de contratación, lo que no es distinto al tratamiento habitual en tema de retroactividad de la ley, recogido en los artículos 9 inciso 1º del Código Civil y 22 de la Ley sobre el Efecto Retroactivo de las Leyes; que tal directriz conduce un énfasis: "...sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163", por lo que carece de asidero entender que el vacío que se observa respecto del tope de las "90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago" haría evidente que corresponde mantenerlo a los trabajadores contratados antes del consabido 14 de agosto de 1981, en razón de las siguientes apreciaciones: A.- El derecho que asiste a un trabajador a las compensaciones consiguientes a una separación carente de justificación, surge con su incorporación a la empresa que lo cesa, por cuanto el código abordó ex profeso la sensible materia "De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo" en el Título V de su Libro I, habida cuenta la relevancia social del trabajo dependiente, tanto en el crecimiento personal cuanto en la inserción social, en los términos del artículo 1º de la Constitución Política de la República, lo que acarrea que la prerrogativa



indemnizatoria constituya una seguridad anexa al contrato y que, por lo mismo, como tal se suma al patrimonio del trabajador al tiempo de su incorporación. B.- En el orden hermenéutico de las regulaciones particularísimas no armonizan las interpretaciones extensivas. C.- Menos cuando se propone afectar el axioma inherente al fuero protector, que en caso de duda -aquí tampoco la hay- inclina en favor del aforado; que, por lo tanto, el límite de noventa unidades de fomento a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, no es aplicable en la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981.

Inmediatamente, alude a la interpretación que asume la sentencia impugnada, en el sentido: que el pacto de indemnización convencional -por años de servicio- resulta más beneficioso para el trabajador pues no está sujeto al límite legal de la antigüedad no superior a once años de prestación de servicios, ni afectado por el tope máximo del equivalente a noventa Unidades de Fomento que señala la ley. Consecuentemente, si el régimen contractual de indemnización por años de servicio es más favorable para el trabajador, ya que arroja un monto que es cuantitativamente superior a la indemnización prevista en la ley, tiene que prevalecer la ley del contrato, en todos sus extremos. Sin embargo, en definitiva, se ordena pagar una indemnización inferior a la legal.

En lo que concierne a la segunda materia de derecho que solicita unificar, indica que la sentencia impugnada excluyó el concepto gratificación para calcular las indemnizaciones, pues se ha sostenido, reiteradamente, de acuerdo al inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo, que el concepto “última remuneración” considera toda cantidad mensual que estuviere percibiendo el trabajador, excluyéndose solamente aquellas de naturaleza esporádica, sin advertir que, en el presente caso, se pagaba y se tributaba en forma permanente. También porque incluir las gratificaciones es apartarse del alcance de las normas pertinentes del Código del Trabajo, y conduce al desconocimiento de la naturaleza de las



asignaciones de que se trata, claramente establecida en el precepto que define las remuneraciones para efectos generales.

Se refiere a la sentencia dictada por esta Corte en los autos ingreso número 7362-2010, en la que se decidió que para la determinación de la base de cálculo de las indemnizaciones ordenadas pagar a favor del demandante, deberá descontarse de los haberes los rubros relativos a colación y movilización. Como también a la dictada en los autos número 5001-2014, en la que se concluyó que es claro el sentido de la norma contenida en el artículo 172 del Código del Trabajo, en orden a establecer que la última remuneración mensual comprende "toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios" y que se excluyen, para los efectos de que trata, sólo aquellos beneficios o asignaciones que tengan el carácter de esporádicos, esto es, ocasionales o que se pagan por una sola vez en el año. De este modo, cabe concluir que para que se incluyan es necesario que tengan el carácter de permanente, razón por la que las asignaciones de colación y movilización, que aparecen pagadas mensualmente, revisten la naturaleza de permanencia que exige la norma especial que rige la materia y son aplicables a la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio que se otorgan al trabajador, sin que obste a ello que puedan no constituir remuneración en términos generales. También a la dictada en el ingreso número 7104-2013, en el mismo sentido de la anterior.

Sin embargo, indica, la sentencia impugnada aludió a lo que la demandada invocaba para excluir en la base de cálculo de las indemnizaciones por el término de la relación laboral, el anticipo de gratificación pagada cada dos meses, a saber, la existencia de un pacto especial sobre la indemnización por años de servicio y base de cálculo y, reprochando la falta de análisis de la prueba, acogió el recurso de nulidad sólo en lo que se refiere a la base de cálculo, derivada de la inclusión de lo pagado a título de gratificación, y en la de reemplazo se ordenó excluir lo pagado por dicho concepto, basándose en que las partes acordaron un régimen de indemnización convencional en ese sentido. Para ello, se sostuvo



que la indemnización convencional resulta más beneficiosa para el trabajador porque no está sujeto al límite legal de la antigüedad no superior a once años de prestación de servicios, ni está afectado por el tope máximo del equivalente a noventa Unidades de Fomento que señala la ley. Y concluyó que tanto la indemnización por años de servicio como el incremento del 30% que dispone el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, deben calcularse excluyendo de la base respectiva lo pagado a título de gratificación, lo cual es contrario a la interpretación jurídica que se ha dado a los artículos 162, 163 y 172 del Código del Trabajo en relación con su artículo 7° inciso transitorio.

Solicita, en definitiva, se acoja el recurso y se dicte, acto continuo y sin nueva vista, la correspondiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia que haga lugar a lo pedido en la demanda, en cuanto que no es aplicable el tope a que alude el inciso 3° del artículo 172, ni el límite a que se refiere el inciso 2° del artículo 163, ambos del Código del Trabajo, y, por ende, debe condenarse al pago de la indemnización legal al ser más beneficiosa, y que, de acuerdo al inciso 1° del artículo 172, y ha de incluirse para determinar la última remuneración toda cantidad que estaba percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero incluida la gratificación por ser de carácter permanente, aplicándose el inciso 2° de tal precepto por tratarse de una remuneración variable, junto con las demás prestaciones pedidas en la demanda, como lo resolvió la sentencia de primera instancia, con reajustes, intereses y costas;

2° Que, de manera preliminar, conviene tener presente que en la sentencia de instancia se fijó como hecho no controvertido, en lo que interesa, que el actor prestó servicios para la demandada y sus antecesoras desde el 17 de abril de 1979, y que el 30 de junio de 2016 se puso término a la relación laboral por la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Asimismo, que no fue materia de debate que en el contrato que las partes suscribieron el 1°



de abril de 1990, acordaron que en el evento que el trabajador dejara de prestar servicios por cualquier causa, se le pagaría una indemnización por años de servicio equivalente a un mes de su última remuneración por cada año de trabajo y fracción superior a seis meses de servicios prestados a EMOS S.A. o a sus antecesores legales, con la única condición que haya existido continuidad en la prestación laboral. Del mismo modo, que con fecha 1 de septiembre de 1998 se convino que lo que se pague al trabajador a título de gratificación, en forma anticipada y bimestral y ascendente a 1,3 sueldos del mes respectivo, no constituirá base de cálculo para la indemnización por años de servicio a que pudiese tener derecho.

Pues bien, como en la sentencia de reemplazo se sostuvo que dicho pacto de indemnización convencional -por años de servicio- resulta más beneficioso para el trabajador, *“tanto porque no está sujeto al límite legal de la antigüedad no superior a 11 años de prestación de servicios, como porque tampoco está afectado por el “tope” máximo del equivalente a 90 Unidades de Fomento que señala la ley”*, necesariamente se debe inferir que se consideró que al trabajador le es aplicable lo que disponen los artículos 163 inciso 2º y 172 inciso 3º del Código del Trabajo, no obstante que estaba vinculado contractualmente con la demandada con anterioridad al 14 de abril de 1981, por lo tanto, no le era aplicable el límite conforme lo dispuesto en el artículo 7 transitorio del Código del Trabajo, ni el tope por la postura que se ha asumido jurisprudencialmente, previstos en dichas disposiciones. En razón de lo anterior, se determinó que corresponde que prevalezca la ley del contrato, en todos sus extremos, por estimarse más beneficioso para el trabajador, por tanto, que el cálculo de la indemnización por años de servicio y el incremento del 30% que establece el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, se debe efectuar excluyendo de la base respectiva lo pagado a título de gratificaciones;

3º Que, entonces, como de la lectura de las sentencias de contraste se advierte que es efectivo lo que se sostiene en el recurso, en el sentido que asumen posturas jurisprudenciales diferentes en torno a la aplicación del tope de noventa unidades de fomento a que alude el inciso 3º del artículo





172 y del límite de trescientos treinta días a que se refiere el inciso 2° del artículo 163, respecto de las indemnizaciones por años de servicio y su respectivo incremento que corresponde pagar a un trabajador que fue contratado antes del 14 de abril de 1981, pues sostienen que no se les aplica dicho tope y límite, no así la impugnada; y tratándose de los rubros que comprende el concepto "última remuneración" que utiliza el inciso 1° del artículo 172 en relación con su inciso 2°, todos del Código del Trabajo, afirman que se excluyen únicamente aquellos beneficios o asignaciones que tengan el carácter de esporádicos, esto es, ocasionales o que se pagan por una sola vez en el año, por lo que se debe incluir aquél que tenga el carácter de permanente, v. gr., las asignaciones de colación y movilización, que se pagan mensualmente, y en cambio la refutada asume una contraria, corresponde determinar cuál es la correcta;

4° Que, para ese efecto, corresponde tener presente que el inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, en primer lugar, señala que la indemnización que regla es equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador, y, en segundo lugar, que tiene un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración. Sin embargo, el artículo 7 transitorio dispone que los trabajadores con contrato vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan, sin el límite referido, que tampoco será aplicable si se trata de una indemnización a todo evento pactada en los términos utilizados por el artículo 164. Entonces, como el demandante se encuentra en la situación de excepción, según se consignó en el motivo 2°, se debe inferir que el límite de que se trata no le es aplicable;

5° Que, por su parte, el inciso primero del artículo 172 del Código del Trabajo señala que los conceptos que debe comprender la última remuneración mensual, como base de cálculo de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 del mismo código, comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de



sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad; y el inciso tercero, que no corresponde considerar una remuneración mensual superior a noventa unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Pues bien, en forma preliminar, concierne determinar si es procedente o no aplicar dicho tope a la indemnización de que se trata. Para aquel fin, es útil considerar que la legislación laboral no lo contemplaba a la época en que las partes celebraron el contrato de trabajo; y en razón de ello, y considerando que el artículo 7º transitorio del Código del Trabajo contiene una regla general según la cual los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981 tienen derecho a las indemnizaciones "...que les correspondan conforme a ella...", se debe colegir que rige la ley vigente al tiempo de contratación, atento a lo que disponen los artículos 9 inciso primero del Código Civil y 22 de la Ley sobre el Efecto Retroactivo de las Leyes. No obsta a dicha conclusión la circunstancia que agregue "...sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163...", sin hacer referencia al tope, pues el derecho a las indemnizaciones que le compete a un trabajador con motivo de su despido injustificado, surge de manera coetánea al momento en que es contratado, erigiéndose como una suerte de seguridad anexa al contrato y, por lo mismo, se incorpora al patrimonio del trabajador a esa época; y porque en el proceso de interpretación de la normativa laboral, precisamente por la finalidad que persigue, dar protección al trabajador y, con ello, a la fuente laboral, no corresponde efectuar disquisiciones extensivas, más aún si, de esa manera, no se cumple el objetivo señalado. No se debe olvidar que en materia de interpretación de la normativa laboral, uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo es el de protección, y una de sus manifestaciones concretas es el



principio pro operario, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de los jueces de interpretar la norma según el criterio pro operario, esto es, al existir varias interpretaciones posibles se debe seguir la más favorable al trabajador, conocido también como el *in dubio pro operario*. Pues bien, en el caso concreto, una labor de exégesis no inspirada en dicho principio, lo que se traduce en una de tipo extensiva, provocaría un perjuicio en el patrimonio del demandante, pues se lo privaría del derecho a obtener una indemnización sin el tope ya señalado.

Dicho contexto conduce a la conclusión que el tope de noventa Unidades de Fomento a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, no es aplicable en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, de los trabajadores con contrato vigente al 1 de diciembre de 1990 y que fueron contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, cuyo es el caso, por lo mismo, que la interpretación acertada de dicha disposición es aquella de que dan cuenta las sentencias en que se apoya el recurso que se analiza;

6° Que, en lo tocante al otro tópico del recurso, referido a la interpretación de la norma contenida en el inciso 1° del artículo 172 del Código del Trabajo, resulta que es clara en cuanto que la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios, excluyéndose de dicho concepto, para los efectos de que se trata, sólo aquellos beneficios o asignaciones que tengan el carácter de esporádicos, esto es, ocasionales o que se pagan por una sola vez en el año. Entonces, para que sea incluido en la referida noción debe tener el carácter de permanente, y como, en el presente caso, la gratificación pactada se pagó mes por medio, reviste dicha peculiaridad; razón por la que ha de ser incluida en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, también para los efectos de la determinación del recargo, sin que signifique un obstáculo el que tal rubro no constituya remuneración en términos generales, desde que, para resolver la controversia se debe estar a la norma aplicable al caso, esto es, la que contiene el artículo a que se hace alusión, y no aquella de que trata el



artículo 41 del mismo código. Al no decidirse así en la sentencia impugnada, la derivación lógica es que se hizo una errada interpretación y aplicación de la normativa en estudio.

No altera lo concluido, la circunstancia que el trabajador haya convenido que la suma que se le pague a título de gratificación, en los términos de que da cuenta el anexo de contrato de trabajo de 1 de septiembre de 1998, no constituirá base de cálculo, pues como lo ha señalado esta Corte en sentencia dictada en los autos número de ingreso 24.091-2014, los principios tradicionales del derecho privado no son aplicables de modo absoluto en el campo de la legislación laboral, desde que rigen principios destinados a proteger al trabajador, entre ellos, la irrenunciabilidad de los derechos, de carácter general, que le impide por la vía del acuerdo renunciar a aquello que le beneficia, porque eso haría ineficaz el Derecho del Trabajo;

7° Que, en consecuencia, resulta procedente acoger el recurso deducido por la parte demandante y unificar la jurisprudencia respecto de las dos materias de derecho propuestas en el sentido indicado precedentemente.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el demandante en contra de la sentencia de ocho de mayo último, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, que acogió el de nulidad planteado por la demandada en contra de la sentencia de diez de noviembre de dos mil dieciséis dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que, por consiguiente, no es nula, debiendo acto seguido y sin nueva vista, dictarse la pertinente de reemplazo.

Acordada contra el voto de la ministra Andrea Muñoz Sánchez, en lo que se refiere a la unificación relativa al denominado tope de la 90 Unidades de Fomento, aspecto sobre el cual, mantiene su postura manifestada en fallos anteriores, en el sentido que la única excepción a que hace referencia el artículo 7° transitorio es a la exclusión del límite de



antigüedad a que alude el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo.

Regístrese.

Redactó la ministra Gloria Ana Chevesich R.

Rol N° 27.882-17.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Haroldo Brito C., Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., y señor Carlos Cerda F. No firma el ministro señor Brito, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios. Santiago, once de diciembre de dos mil diecisiete.



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

