

C.A. de Santiago.

Santiago, nueve de enero de dos mil veintitrés.

**Vistos:**

En estos autos RIT T-856-2020, seguidos ante el Primer Juzgado de Letras de Santiago, caratulados “*Sindicato de Empresa Ripley Mall Centro y Otros con Comercial ECCSA S.A.*”, por sentencia de dieciocho de abril de dos mil veintidós, se rechazó la acción de tutela por vulneración al derecho fundamental de No Discriminación, sin costas.

Contra esa sentencia, los sindicatos denunciantes deducen recurso de nulidad conforme a lo establecido en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo por omisión de la exigencia del artículo 495 N°4 de ese cuerpo legal. En subsidio, por la causales conjuntas del artículo 477 del Código de Trabajo por infracción de los artículos 220 y 486 de ese mismo código y por vulneración de los artículos 490 y 491 del código laboral; así como por el motivo de nulidad contenido en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

Pide se invalide el fallo y se dicte uno de reemplazo que acoja la denuncia en todas sus partes, con costas.

Se declaró admisible el recurso y se procedió a su vista escuchando alegatos.

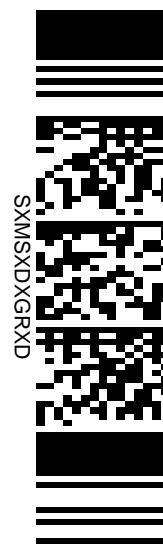
**Considerando:**

**Primero:** Que para efectos del recurso es menester tener presente que debe aplicarse en esta materia -según señala el artículo 493 del Código del Trabajo-, la prueba de indicios. Ella implica que, demostrada la probabilidad de la denuncia, es el empleador quien debe explicar la razonabilidad de la medida<sup>1</sup>, consagrándose un aligeramiento probatorio entre trabajador y empleador que se explica porque este último tiene la potestad de mando en tanto el trabajador se encuentra subordinado.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Pp.500

<sup>2</sup> Pp.501



Evidentemente la rebaja del estándar probatorio, no significa una alteración del *onus probandi* del artículo 1698 del Código Civil, por lo que el denunciante no se encuentra liberado de rendir prueba y debe allegar indicios suficientes, de ahí la importancia de revisar la rendida por quien acciona, no bastando únicamente su relato. Pero al mismo tiempo se refuerza para la denunciada la exigencia de probar que la conducta se ha debido a motivos objetivos y razonables. Existe entonces, desde el punto de vista conceptual, una rebaja del parámetro a partir del cual se tendrá por probada una hipótesis. De ahí que el esfuerzo de la parte denunciante no exige orientarse a lograr convicción plena del juez/a en relación con lo verídico de los hechos, sino algo distinto vinculado más bien a la sospecha razonable<sup>3</sup>.

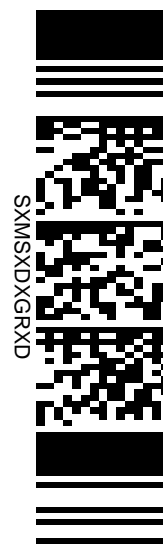
Y podemos agregar que, de generarse esa sospecha y no ser destruida por la prueba de la denunciada -y aquí se encuentra el sentido del artículo 493- debe tenerse por acreditada la conducta lesiva.

Este es el abordaje que se exige entonces al juzgador/a.

**Segundo:** Que es útil recordar también que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo situación que impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa. Por eso, no constituye una instancia y es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación y en lo que se pide puesto que esto resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal Superior, el cual no puede acogerse por motivos distintos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo

---

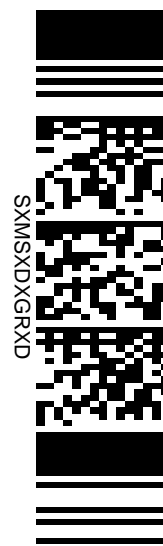
<sup>3</sup> Ugarte, José (2018) *Derechos fundamentales tutela y trabajo*. Santiago, Editorial Thomson Reuters, pp.71 y 72.



**Tercero:** Que, en el presente caso, 10 sindicatos de la empresa Ripley Store Limitada -hoy Comercial ECCSA S.A.- denunciaron que con motivo de la dictación de la ley 21.227 de 6 de abril de 2020 sobre Protección en el Empleo, la empresa desarrolló presiones indebidas con el objeto de que los trabajadores y trabajadoras firmaran el pacto de suspensión de relación laboral, a pesar de que en la consulta a los sindicatos, estos manifestaron su posición de lograr un acuerdo distinto de mayor beneficio. Como dicho acuerdo no se alcanzó, la denunciada decidió ofrecer directamente determinadas condiciones que constituyeron hostigamiento para la firma del pacto, a saber: i) condicionar el pago del adelanto de la quincena de abril con el pago de las comisiones del 16 al 18 de marzo; ii) incentivo por días no laborados en marzo; iii) facilidades o postergación del pago de préstamos-empresa; iv) continuidad laboral; v) Incentivo por Periodo Marzo denominado “bono apoyo” cuyo pago sería proporcional a la jornada pactada en el contrato, sin distinción de tiendas con o sin cuarentena; vi) otorgamiento de préstamos entre \$180.000 y \$72.000.- a devolver en 10 cuotas sin intereses para quienes no tuvieron devolución de AFC. Pidieron el cese de la conducta, el pago del incentivo marzo como reparación, multa, remitir a la Inspección del Trabajo de la sentencia, más costas.

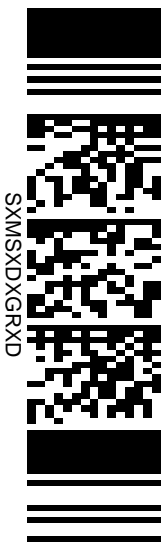
La demandada negó la vulneración y señaló que todas esas medidas correspondieron a alternativas para enfrentar la crisis ante la eventualidad del cierre de tiendas por cuarentena. Agrega que no es obligación de la empresa consultar a los sindicatos, sino que lo llevó a cabo voluntariamente. Y que los ofrecimientos se realizaron a todos/as los empleados/as por igual, sin atender a su afiliación sindical.

**Cuarto:** Que frente a esta controversia, el sentenciador rechazó la denuncia sobre la base de tres argumentos centrales que vierte en sus Considerandos 7°, 8°, 9° y 10°, esto es: que el texto de la denuncia no contiene un relato completo del reproche ni se acompañan documentos



fundantes según exige el artículo 490 del Código del Trabajo; que el ofrecimiento fue para todos los trabajadores por igual sean o no sindicalizados; y que el artículo 5 de la ley no obliga a consultar al sindicato, aduciendo además la falta de legitimación activa de los denunciantes.

En síntesis lo expresa del siguiente modo: *“...el estándar exigido en cuanto al reproche efectuado a quien se atribuye la conducta, debe necesariamente estar revestido de una claridad mayor, que sea inteligible y bastarse así solo el relato, sin que pueda recurrir a otros medios ajenos a su complemento, ello en atención a que la prueba que se incorpore al juicio en caso alguno puede venir a complementar o a suplir el relato de la denuncia, sino que su misión se encuentra encaminada a corroborar el relato de la misma, sin perjuicio de lo que se dirá en relación a la ausencia de indicios y antecedentes que pudieren sustentarlo (...) de la simple lectura de la acción de tutela, los denunciantes no indican cuáles serían los indicios para la procedencia de la misma, toda vez que no los señalan con precisión ni los describen, y por ello menos conecta de qué manera podrán dar lugar en torno a la afectación de la garantía que estiman vulnerada (...) quedando inmerso su relato en absoluta vaguedad (...) toda vez que no señalan con claridad y precisión la individualización de quienes serían los socios supuestamente afectados y en cuanto monetariamente lo habrían sido (...) se vislumbra un sentir propio, particular y exagerado de los denunciantes, que impresiona como elaborado ex profeso, lo que se estrella con el principio de buena fe que debe ser observado (...) no resulta procedente sostener que la denunciada haya presionado y efectuado una oferta discriminatoria, ni mucho menos que dicho ofrecimiento haya sido discriminatorio por motivos de sindicación, toda vez que la diferencia arbitraria alegada, no resulta tal, en atención a que obedece a un criterio objetivo y legítimo, como es por un lado que la oferta de celebrar los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo, ambas partes reconocen que fue ofrecido a todos los trabajadores,*



*pertenecieran o no a alguno de los sindicatos denunciantes, en donde cada trabajador, individualmente considerado, tenía la plena libertad de aceptar o rechazar (...) el artículo 5 de la Ley N°21.227 en caso alguno establece para poder celebrar los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo la obligación que el empleador deba previamente consultar a los Sindicatos existentes, por lo que la afirmación referida a que no se alcanzó un acuerdo en la materia en atención a que la compañía no estuvo dispuesta a ello, debido a lo cual la empresa decidió ofrecer directamente a los trabajadores determinadas condiciones para la celebración del pacto, resulta desprovista de sustento...”*

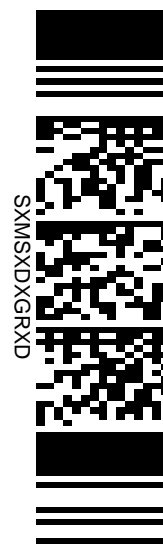
Agregando que sólo en el juicio con la prueba rendida se logró determinar a “...los socios de cada uno de los sindicatos denunciantes, como asimismo los socios de éstos que suscribieron el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo y que percibieron el bono apoyo y/o bono especial o bono marzo, lo que solo haciendo un cruce de la información, se logra obtener los socios que no firmaron el pacto de suspensión temporal del contrato, pero en caso alguno los motivos que cada uno tuvo para no hacerlo, lo que derrota la acción ejercida”.

#### **I.- Causal principal:**

**Quinto:** Que el recurrente apoya su primer capítulo de objeción, esto es, por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en que la sentencia no cumple el requisito del artículo 459 N°4 porque estima la denuncia como vaga a pesar de que el mismo fallo en el Considerando 10° hace un resumen de aquélla, lo que demuestra que es clara, precisa e invoca indicios.

Estima que de no haber ocurrido lo anterior, la denuncia habría sido acogida.

**Sexto:** Que el numeral 4° del artículo 459 del Código del Trabajo, exige que la sentencia contenga el análisis de toda la prueba rendida en el juicio,



los hechos probados y el razonamiento que conduce a esta estimación; de manera que lo que busca controlar es que el sentenciador o sentenciadora pondere los antecedentes y probanzas que constituyen el piso fáctico a partir del cual efectuará su calificación jurídica.

**Séptimo:** Que no se enmarca entonces lo pretendido en la hipótesis de nulidad que ofrece el recurrente, para quien esta falta la constituiría una eventual mala apreciación del libelo pretensor, asunto ciertamente distinto al razonamiento probatorio, el cual por lo demás sí fue realizado, tal como se aprecia de los Considerandos 6°, 7° y especialmente 10°, aun cuando el recurrente no esté de acuerdo con éste.

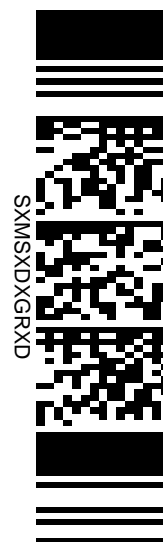
## **II.- Causales subsidiarias:**

**Octavo:** Que en subsidio interpone conjuntamente causales de infracción de ley conforme al artículo 477 del Código de Trabajo.

Primeramente por vulneración a los artículos 220 y 486 del Código del Trabajo, estimando que la sentencia en el Considerando 9° considera que las organizaciones sindicales carecen de legitimación activa para la denuncia y que se encubre en la acción de tutela el pago de un beneficio remuneracional y accionan sin requerimientos de los socios. A pesar de que en su concepto, la acción ejercida es de tutela y lo que se solicita es una forma de reparación; y que además la empresa no alegó falta de legitimación activa. Por lo que no tiene aplicación el artículo 220 N°2 del Código del Trabajo.

Y en cuanto al artículo 486, se infringiría porque éste expresamente le otorga titularidad a las organizaciones sindicales para deducir acciones de tutela cuando tengan un interés legítimo y/o cuando sus socios sean amagados en sus derechos fundamentales.

De no cometerse estas transgresiones no se habría dicho que falta legitimación activa, que es una de las razones por las que se rechaza la demanda.



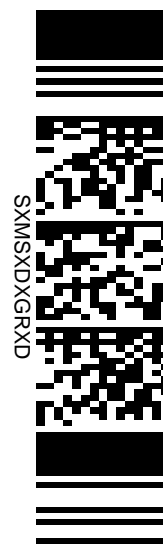
**Noveno:** Que en segundo lugar, afirma que se ha transgredido lo establecido en los artículos 490 y 491 del Código del Trabajo porque el fallo aduce que la demanda no contendría los requisitos de los N°s 4 y 5 del artículo 446, ni antecedentes fundantes, y que no se indicó a qué socios les afectó la medida y no se les pagó bono marzo. No obstante, reconoce que en el juicio su parte cumplió con su carga probatoria, sin que sea una exigencia de admisibilidad ya que los sindicatos no contaban con toda la información. La denuncia si cumplió con los requisitos legales contenidos en el artículo 490 del Código del ramo.

Y sobre el artículo 492 explica que también se le quebranta ya que, si la denuncia fue admitida a tramitación, no puede volverse sobre este aspecto.

**Décimo:** Que también en conjunto expresa que se comete el vicio contemplado en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Lo anterior se produciría porque aun cuando la sentencia reconoce que: i) la empresa ofreció para ayudar a sus colaboradores el pacto de suspensión de la relación laboral que les permitió acceder a ciertos beneficios; ii) que al ofrecimiento accedieron algunos trabajadores y otros no; iii) que respecto de estos últimos cuando se decretó la cuarentena en mayo de 2020 la empresa habría empleado la facultad de suspender unilateralmente sus relaciones laborales para que cobraran el seguro de cesantía; aun así no los consideró como indicios.

Todo éste ha influido en lo decisivo del fallo, de no haberse cometido estos errores la denuncia habría sido acogida.

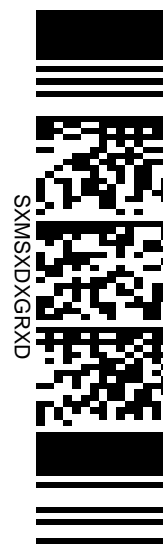
**Undécimo:** Que para despejar lo relativo a las primeras dos causales opuestas en conjunto, por infracción de ley, es útil recordar que la nulidad sostenida en ella tiene como finalidad controlar que la ley sea correctamente aplicada al caso concreto. Y no se trata de cualquier ley, sino de aquella que resuelve el fondo del asunto, es decir, *decisoria litis*.



**Duodécimo:** Que el artículo 220 N°2 señala: *“Son fines principales de las organizaciones sindicales: 2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados”.*

Y el artículo 486 inciso 1° y 3° de ese código: *“Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento. Y “Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.”*

**Décimo tercero:** Que de acuerdo a estas disposiciones resulta evidente que la sentencia adolece de un error de base, constitutivo de una equivocada apreciación tanto de las facultades con que cuenta el sindicato, como de las normas sobre presentación de la acción de tutela, lo que incidió directamente en una también errada apreciación de los hechos. Ello, porque tal como se transcribió, el artículo 220 del Código del Trabajo permite al sindicato representar a sus asociados incluso sin requerimiento de los mismos, si la afectación se produce a cuestiones esenciales como una rebaja o no entrega de remuneración, en la época en que el pacto de suspensión laboral estaba limitada a ciertas condicionantes de cierre de lugares de trabajo o vivienda de los y las trabajadores/as.



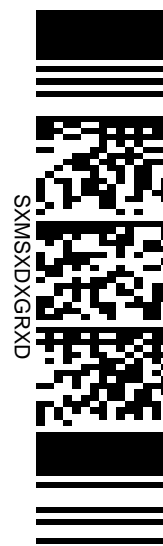
Lo que refuerza el artículo 486 del mismo código respecto al ejercicio de la acción de tutela de derechos fundamentales, de amplia cobertura y titularidad.

**Décimo cuarto:** Que por otra parte, en cuanto al artículo 490 inciso 1° del Código del Trabajo que dice textualmente que *“La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente”*, tales elementos o “antecedentes fundantes” no pueden estar limitados a un listado de socios, especialmente si no se denuncia aquí una práctica antisindical, sino que se refieren a aquellos que permiten conocer de la conducta, en este caso, los comunicados de la empresa con las ofertas de mejora para quienes suscribieran el pacto de suspensión laboral, evidencias constitutivas de indicios que ni siquiera fueron negadas por la contraria y que quedaron asentadas como hechos inamovibles en el fallo mismo. De ahí que ningún otro requisito hacía falta, como no fuera por parte de la empresa aquéllos que demostraran la necesidad, razonabilidad y proporcionalidad de sus medidas de oferta, tal como las normas conculcadas exigen.

**Décimo quinto:** Que cobra importancia entonces lo establecido en el artículo 491 del Código del trabajo, que agrega *“Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°”*, lo que no puede ser posteriormente desatendido como si de admisibilidad se tratara.

**Décimo sexto:** Que por lo dicho, la aplicación de las disposiciones citadas ha sido efectuada con error.

Pero no solo ello se aprecia en el fallo, sino también una inadecuada calificación jurídica que incluso aparece como tendenciosa, pues adjudica a los 10 sindicatos actuantes mala fe y no logra entender que la discriminación se produce entre quienes acepten y quienes rechacen el pacto, no entre



sindicalizados y no sindicalizados, ya que no es una práctica antisindical la que se pide declarar. Apareciendo como una cuestión accesoria y no gravitante que los socios se vean al mismo tiempo afectados. Lo que les instó porque se encuentran organizados, y en mejor posición, a demandar, ya que fueron precisamente los sindicatos quienes primero se alertan intentando llegar a un acuerdo.

**Décimo séptimo:** Que por último resulta innegable que las ofertas realizadas en un contexto de crisis, presionando un acuerdo que afecta las remuneraciones constituyó una vulneración a derechos fundamentales y a la garantía de No Discriminación y así debió ser decidido.

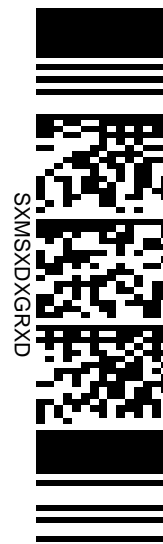
**Décimo octavo:** Que en esa dirección, la causal conjunta tiene asidero, no solo porque se encuentra unida a las anteriores en un acumulado de argumentos impugnatorios de los cuales ya hemos apreciado que los primeros se verifican, sino porque el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, referente a la necesidad de alterar la calificación jurídica de los hechos, al configurarse como una causal variable del motivo genérico del artículo 477, hace posible en este caso la comprensión global del asunto.

En consecuencia y visto lo dispuesto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de nulidad deducido por los demandantes, contra la sentencia de dieciocho de abril de dos mil veintidós, recaída en la causa RIT T-856-2020 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que se invalida dictándose a continuación una de reemplazo sin nueva vista.

Redactado por la ministra (S) señora Poza.

Regístrese y comuníquese.

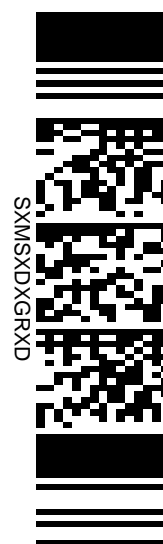
**Rol Laboral N°1357-2022.-**



Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por la Ministro señora Mireya López Miranda, e integrada además, por la Ministro (S) señora Lidia Poza Matus y la Ministro (S) Tatiana Isabel Escobar Meza, quien no firma por ausencia.

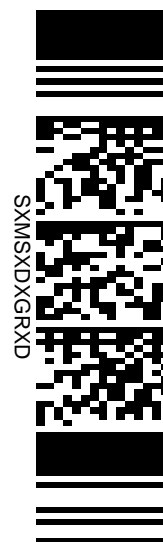
MIREYA EUGENIA LÓPEZ MIRANDA  
MINISTRO  
Fecha: 09/01/2023 12:38:12

LIDIA VIRGINIA POZA MATUS  
MINISTRO(S)  
Fecha: 09/01/2023 13:55:42



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Mireya Eugenia Lopez M. y Ministra Suplente Lidia Poza M. Santiago, nueve de enero de dos mil veintitrés.

En Santiago, a nueve de enero de dos mil veintitrés, 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>.

C.A. de Santiago.

Santiago, nueve de enero de dos mil veintitrés.

En cumplimiento a lo ordenado en el artículo 478 del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

**Vistos:**

De la sentencia invalidada se mantienen sus citas legales, su parte expositiva y considerativa, con excepción del párrafo 1° y desde el 7° hasta el punto final del Motivo séptimo y en el Fundamento 8° lo que va desde el párrafo 8° hasta el punto final, los Considerandos 9°, 10° y 11° que se eliminan.

Se tiene presente lo señalado en la sentencia de nulidad y además:

1°) Que de los documentos acompañados por la parte denunciante, aparece como indicio suficiente de vulneración el comunicado acompañado en el folio 47 cuya letra C refiere *“Considerando que las tiendas tuvieron que ser cerradas a contar del 18 de marzo, la empresa pagará en forma púnica y exclusiva, en conjunto con la remuneración de los primeros 15 días del mes de Abril, un monto único por concepto de “bono de apoyo” en la medida que el trabajador se adscriba al acuerdo y firme el correspondiente pacto de suspensión (...) Este incentivo busca no realizar diferencias entre las tiendas con y sin cuarentena...”* Asimismo se aprecia en la letra D lo siguiente: *“Entendiendo que luego de este periodo será especialmente relevante retomar la normalidad en las cuentas personales de cada (sic) la empresa postergará los descuentos de los préstamos interno del trabajador durante el periodo de pacto”* añadiendo otros beneficios que deben leerse inequívocamente en la dirección de beneficiar a quienes suscriban el acuerdo, con el aseguramiento de fuente laboral y préstamos.

Lo mismo puede observarse de la carta de la empresa para “líderes” sobre préstamo voluntario *“a los colaboradores que adhirieron al Pacto de Suspensión Laboral y que no recibieron este pago a finales de abril...”*

2°) Que mención aparte merecen las comunicaciones del chat de whatsapp “Contingencia Covid19” que aunque informales recuerdan el plazo para las suscripciones, para no quedar fuera de los beneficios, por parte del “Jefe Jerko Ripley”, que revela el ambiente de premura.



3°) Que debe tenerse en cuenta además que en general se trata de trabajadores de tienda que generan sus remuneraciones con una parte variable por comisiones, según se lee de las liquidaciones allegadas al juicio, de lo que se sigue que si el beneficio e incentivo es entregado solamente a quienes firmen el pacto de suspensión, aquellos que igualmente no pueden asistir presencialmente por efectos de las restricciones sanitarias se encuentran en una situación claramente desmejorada con respecto a los que sí acceden, lo que es constitutivo de discriminación.

4°) Que así lo entendió también la Dirección del Trabajo en el informe de la abogada de la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical en el procedimiento investigativo del que se acompañaron también otras piezas.

5°) Que no fue demostrada por la empresa la necesidad de las medidas ni su razonabilidad, quien no desconoció las comunicaciones, sino que se limitó a responder asilado en defectos de forma.

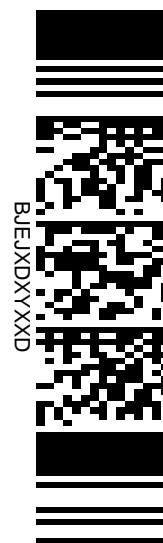
6°) Que el artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas la igual protección de la ley y la no discriminación, derechos ciudadanos que deben respetarse en el desarrollo de la relación de trabajo, sin que pueda haber sido obligada la parte más débil en este vínculo a utilizar sus recursos de AFC para hacer operativo el pacto de suspensión, con el pretexto de obtener otros beneficios de liquidez inmediata, e incluso una permanencia relativa en el empleo en circunstancias de desafortunada pandemia.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 1, 19 N°2 de la Carta Fundamental; y artículos 220, 420, 486, 490, 491 y 495 del Código del Trabajo, **se resuelve:**

I. Que **se declara** que la denunciada Ripley Store Ltda. incurrió en prácticas lesivas del derecho a la No Discriminación al ofrecer un incentivo sólo a algunos/as trabajadores y trabajadoras, presionándoles con la firma del pacto de suspensión de contrato de trabajo.

II.- Que se ordena el cese de la medida en caso que se mantuviera pendiente.

III.- Que se ordena como medida reparatoria el pago del Bono Marzo a todos los trabajadores y trabajadoras hayan o no suscrito el pacto.



**III.-** Que se condena a la denunciada al pago de una multa ascendente a cien unidades tributarias mensuales.

**IV.-** Que debe remitirse copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 495 inciso final del Código del trabajo.

**V.** Se condena a la empresa denunciada al pago de las costas del juicio que se fijan en \$2.000.000.- (dos millones de pesos)

Regístrese y comuníquese.

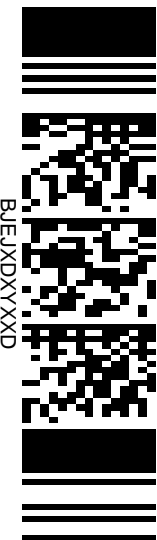
Redacción de la ministra (S) señora Poza.

**Rol Laboral N°1357-2022.-**

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por la Ministro señora Mireya López Miranda, e integrada además, por la Ministro (S) señora Lidia Poza Matus y la Ministro (S) Tatiana Isabel Escobar Meza, quien no firma por ausencia.

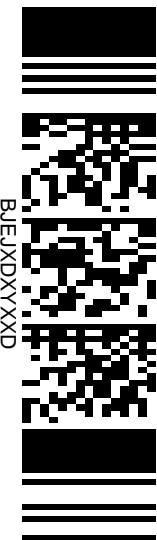
MIREYA EUGENIA LÓPEZ MIRANDA  
MINISTRO  
Fecha: 09/01/2023 12:38:14

LIDIA VIRGINIA POZA MATUS  
MINISTRO(S)  
Fecha: 09/01/2023 13:55:49



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Mireya Eugenia Lopez M. y Ministra Suplente Lidia Poza M. Santiago, nueve de enero de dos mil veintitrés.

En Santiago, a nueve de enero de dos mil veintitrés, 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>.