

Santiago, catorce de marzo de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece MATÍAS HORACIO NOVOA CARBONE, chileno, casado, abogado, domiciliado en Morandé 835, Of. 1215, Santiago, en representación de BÁRBARA MILLARAY FONSECA VERGARA, chilena, empleada, mismo domicilio, interpone demanda en procedimiento ordinario por nulidad del despido, despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra de la empresa VITAMINA WORK LIFE S.A., empresa del giro de su denominación, Rut 76.407.810-1, representada legalmente por don CRISTIÁN HERNÁN GARCÍA PALOMER, ignora profesión u oficio, C.I. 10.811.074-0, con domicilio para estos efectos en Avenida Apoquindo 4501, Piso18, Comuna de Las Condes, Región Metropolitana

Funda su demanda en los siguientes antecedentes que expone.

En síntesis, refiere que con fecha 23 de agosto de 2017, ingresó a prestar servicios, bajo subordinación y dependencia, para el demandado, desempeñando las labores de técnico en atención de párvulo, con jornada de trabajo de 45 horas semanales, y remuneración mensual por la suma de \$593.985.-

En cuanto al término de la relación laboral, sostiene que con fecha 11 de julio de 2023, hizo uso de la facultad de que le otorga el artículo 171 del Código del Trabajo, mediante carta certificada enviada al efecto con copia a la Inspección del Trabajo, por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, fundado en el no pago de cotizaciones de previsión social, con el siguiente detalle: AFP MODELO de los meses de octubre de 2022 a junio 2023; y FONASA de enero 2023 a junio de 2023.



Por tanto, en base a los fundamentos que indica y que se dan por reproducidos, solicita tener por interpuesta demanda en procedimiento ordinario por nulidad del despido, despido indirecto, cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones en contra de la empresa VITAMINA WORK LIFE S.A, ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva declarar (en las cantidades indicadas o en los que se determine):

1. Que el despido es nulo y se adeudan las remuneraciones que se devenguen hasta el pago total e íntegro de las cotizaciones previsionales.

2. Que se declare la concurrencia de la causal legal alegada por despido indirecto: artículos 160 N°7 del Código del Trabajo: "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato

3. Que se condene a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones adeudadas:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$593.985.
 - Indemnización por años de servicios: \$3.563.910.
 - Incremento legal del 50%: \$1.781.955.
 - Feriado legal periodo 17.08.2021 al 17.08.2022, 21 días: \$415.800.
 - Feriado proporcional periodo 17.08.2022 al 11.07.2023, 19.25 días: \$381.115.
 - Remuneración pendiente del mes de julio 2023: \$593.985.
 - Las cotizaciones previsionales detallas anteriormente.
4. Intereses, reajustes y costas.



SEGUNDO: Comparecen José Luis de Marchena Vidal y Jorge Andrés Reyes Salas, abogados en representación de la demandada, VITAMINA CHILE SPA, Rut 76.407.810-1, todos domiciliados para estos efectos en Monseñor Escrivá de Balaguer N°5773, comuna de Vitacura, ciudad de Santiago, contestan la demanda de autos, solicitando que se rechace en todas sus partes y con expresa condenación en costas, en mérito de los fundamentos de hecho y de derecho que exponen.

En primer término y especialmente para los efectos previstos en el artículo 452 del Código del Trabajo, niega y controvierte derechamente los hechos expuestos en la demanda, por cuanto adolecen de severas inexactitudes, incongruencias e incoherencias tanto en materia legal como de hecho.

Reconoce la relación laboral que existió con la actora, a partir del 23 de agosto de 2017 y hasta el 11 de julio de 2023; que se desempeñaba como técnico en atención de párvulos, en las dependencias ubicadas en Amunátegui 720, comuna de Santiago; y, la última remuneración mensual percibida por la actora.

En cuanto al despido indirecto, en su demanda la actora expone los hechos que lo habrían motivado a poner término a su contrato de trabajo mediante el mecanismo del despido indirecto, señalando que su representada habría incurrido en incumplimientos graves a las obligaciones que impone el contrato, los que su parte niega y controvierte expresamente para los efectos del artículo 452 del Código del Trabajo.

1. No pago de cotizaciones previsionales.

El primer lugar, la actora refiere en su demanda que Vitamina habría incumplido las obligaciones del contrato, alegando que no se le habrían pagado las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía señalando que



no tendría pagadas las siguientes cotizaciones: AFP MODELO: octubre 2022 a abril 2023. FONASA: enero 2023 a junio de 2023.

Sostiene que la falta de pago de las cotizaciones que alega la demandante no reviste la gravedad necesaria que se requiere para aplicar la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. De esta manera, no basta con invocar cualquier mera eventual infracción al contrato, sino que el incumplimiento debe ser de una entidad tal que signifique precisamente una alteración a las normas esenciales del contrato de trabajo.

Se podrá constatar que los montos y los meses que se encontraban pendientes a la fecha del autodespido son más bien marginales considerando que durante la relación laboral, siempre se dio cumplimiento íntegro y oportuno al pago de sus cotizaciones previsionales, pero los atrasos de estos últimos meses se han debido a la lenta recuperación que ha tenido la empresa luego de la pandemia.

Cabe recordar que Vitamina fue fuertemente afectada económicamente durante los años de la pandemia, ya que, como es de público conocimiento, las salas cunas y los jardines infantiles debieron cerrar por orden de la autoridad, por lo que el negocio se vio suspendido forzosamente por algunos años. Asimismo, las distintas iniciativas impulsadas por el Gobierno, tales como la ley de crianza protegida o las diversas alertas sanitarias, han hecho que la reincorporación de las mujeres al trabajo y por ende la vuelta de los niños a las salas cunas y jardines infantiles haya sido mucho más lenta de lo previsto, golpeando fuertemente al grupo empresarial.

Lo cierto es que todos los trabajadores de Vitamina, más aún, aquellos que llevan varios años en la empresa han podido constatar por



ellos mismos la difícil situación económica que se debió enfrentar, pero que está en vías de solución.

En virtud de los argumentos esgrimidos, procede que se rechace la demanda por despido indirecto por resultar injustificado, toda vez que si bien es cierto ha existido un atraso en el pago de las cotizaciones previsionales indicadas por el actor, dicho incumplimiento no tiene el carácter de grave, atendido su monto y las circunstancias en las que el incumplimiento se ha producido. En consecuencia, no procede el pago de indemnización alguna, ni por falta de aviso previo, ni por años de servicio, ni el recargo demandado.

Por otro lado, a pesar de existir este atraso, éste debe ser analizado en el contexto general que se advierte de la propia demanda, esto es, un empleador que cumple sus obligaciones y que de manera puntual y concreta declaró las cotizaciones que echa en menos la actora.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se ha podido apreciar como todos y cada uno de los hechos invocados por la contraria para fundar la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, no han sido efectivos y no revisten la gravedad necesaria para calificarlos como motivos para un despido indirecto.

Por otra parte, alega la improcedencia de las indemnizaciones demandadas, esto es: sustitutiva de aviso previo y años de servicios. En cuanto al recargo legal, cita el artículo 171 del Código del Trabajo, señalando que en ningún caso correspondería aplicar el recargo del 80% sobre la indemnización por años de servicios, considerando que el actor se auto despidió aplicando la causal número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.



En cuanto a lo demandado por feriado legal y proporcional, controvierte los días y la base de cálculo; en cuanto a las remuneraciones del mes de julio de 202 niega adeudarlas, y en cuanto a las cotizaciones previsionales y de salud referidas como impagas, indica que están siendo revisados por su representada de forma directa con cada institución previsional, por lo que los montos adeudados serán debidamente pagados según lo que se acuerde en los respectivos convenios de pago y/o avenimientos que se suscriban.

Finalmente, sostiene la improcedencia de la acción de nulidad del despido, toda vez que ha sido concebida por nuestro legislador y por los criterios uniformes de nuestros tribunales del trabajo como una sanción que se impone al empleador que no ha declarado ni enterado cotizaciones previsionales y pone término al contrato de trabajo de un trabajador, pero en ningún caso pesa dicha obligación y ni puede pretender aplicarse la sanción de nulidad del despido, ante el término del contrato por iniciativa del trabajador mediante la figura del autodespido o despido indirecto.

Así las cosas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, para ejercer la nulidad del despido deben cumplirse los siguientes requisitos copulativos: i) la relación laboral debe terminar en virtud de un despido; y ii) en la carta de aviso de término de contrato se debe invocar alguna de las siguientes causales: a) Las establecidas en los números 4, 5 y 6 del artículo 159, esto es, vencimiento del plazo del contrato, término de la obra contratada, y caso fortuito o fuerza mayor. b) Cualquiera de las comprendidas en el artículo 160, es decir, por falta o incumplimiento del trabajador. c) Aquellas señaladas en el artículo 161, referidas a necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, y desahucio.



Sabido es casi de manera uniforme e invariable como criterio seguido, que no procede la nulidad de despido ante un "despido indirecto", pues la iniciativa del término de la relación se produjo por un acto voluntario del trabajador y no por decisión del empleador que adeude cotizaciones, caso en el cual no resulta procedente la sanción legal del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, por lo que debe rechazarse la demanda respecto de esta pretensión.

Por tanto, solicita tener por contestada la demanda de autos y de acuerdo a lo expuesto, se rechace en todas y cada una de sus partes y con expresa condenación en costas, declarando:

1) La inexistencia de hechos constitutivos de la causal incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo (160 N° 7 del Código del Trabajo) por parte de Vitamina Chile SpA, por lo cual debe rechazarse el autodespido demandado, declarándose que el contrato de trabajo terminó por la renuncia del actor, rechazándose la solicitud de condenar a esta parte al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicios y su aumento;

2) De estimarse la existencia de algún incumplimiento imputable a su parte, se declare que no tiene la entidad o gravedad suficiente para el término de la relación laboral;

3) Que no procede la suma solicitada por concepto de feriado legal y proporcional;

4) Que nada se adeuda por remuneraciones respecto de julio de 2023;

5) Que se rechace la acción de nulidad del despido;

6) Que se rechace en todas sus partes la demanda;

7) Que se condene en costas a la demandante.

TERCERO: Se celebró audiencia preparatoria asistiendo ambas partes. Efectuado el llamado a conciliación, esta no se produce.

En dicha oportunidad, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos: 1. La fecha de inicio el 23 de agosto de 2017. 2. Que se autodespido el 11 de julio de 2023 por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. 3. La remuneración era de \$593.985.-

Se recibió la causa a prueba, en los siguientes términos: 1. Efectividad de los hechos indicados en el autodespido 2. Efectividad de adeudarse feriados y remuneraciones pendientes.-

CUARTO: La parte demandante, rindió las siguientes probanzas:

a) Documental: 1. Contrato de trabajo, de fecha 23.08.2017. 2. Carta conductora y carta de autodespido dirigida por la actora a la empresa demandada, de fecha 11.07.2023, con su correspondiente boucher de envío. 3. Certificado de cotizaciones, emitido con fecha 07.07.2023 por FONASA respecto de la actora. 4. Certificado de cotizaciones, emitido con fecha 11.07.2023 por AFP Modelo respecto de la actora.

b) Exhibición de documentos: 1. Todos los contratos y anexos de contrato entre la actora y la empresa demandada, debidamente firmados por la trabajadora y en original.

QUINTO: La parte demandada incorporó la siguiente prueba documental: 1. Contrato de trabajo de 23 de agosto de 2017. 2. Anexo de contrato de trabajo de 01 de octubre de 2017. 3. Anexo de contrato de trabajo de 01 de junio de 2022. 4. Anexo de contrato de trabajo de 01 de agosto de 2022. 5. Liquidaciones de remuneraciones del período febrero-



julio de 2023. 6. Historial de feriado del trabajador. 7. Comprobantes de feriado. 8. Certificados de pago de cotizaciones previsionales. 9. Comunicación de término de contrato de trabajo, enviado por la trabajadora a la Inspección del Trabajo, de fecha 11 de julio de 2023.

SEXTO: En relación al término de la relación laboral, la demandante ha sostenido que puso término a su contrato de trabajo, por despido indirecto, invocando la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Para estos efectos, corresponde tener presente que, el artículo 171 del Código del Trabajo dispone, en su inciso primero, que *“Si quien incurre en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162 y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”*. Y, en el inciso cuarto del artículo citado se establece que *“El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados”*.

De esta manera se consagra en nuestro ordenamiento jurídico laboral la institución del despido indirecto, que puede ser definida como *“el término del contrato de trabajo, decidido por el trabajador, observando el procedimiento que la ley le señala, motivado porque el empleador incurrió en causal de caducidad del contrato que le es imputable, lo que da derecho al trabajador para que el tribunal ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y de la por años de servicio con más los recargos legales”*, según los profesores Thayer y Novoa (Manual de



Derecho del Trabajo, Tomo III, Tercera Edición, Santiago, Editorial Jurídica, 1997, página 109-110).

Por otra parte, resultan ser requisitos para que se configure el despido indirecto, los siguientes: a) Que la relación laboral existente entre las partes se encuentre vigente; b) La voluntad del trabajador de poner término al contrato de trabajo, fundado en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones establecidas por el legislador; c) Que el empleador efectivamente haya incurrido en una causal subjetiva voluntaria de término del contrato de trabajo establecida por el legislador; y, d) El trabajador debe cumplir con comunicaciones administrativas que la ley determina, con el objeto de informar al empleador y a la Inspección del Trabajo su decisión de poner término al contrato de trabajo.

Los requisitos indicados en las letras a), b) y d), si bien no fueron controvertidos expresamente por la demandada en su contestación, de igual forma se encuentran comprobados a través de la prueba documental aportada por la actora consistente en copias de la carta de despido indirecto con timbre de la oficina de partes de la Dirección del Trabajo y comprobante de envío por Correos de Chile, de 12 de julio de 2023, dirigido al empleador, al domicilio registrado en el contrato de trabajo.

Luego, corresponde analizar el requisito indicado en la letra c), esto es, si el empleador incurrió en la causal de término invocada por su ex dependiente y contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

SEPTIMO: Al efecto, en la carta de despido indirecto incorporada al juicio, la actora fundamentó la causal de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, en: “No pago de cotizaciones de previsión social. El empleador, en base al artículo 58 del Código del Trabajo, debe deducir de la remuneración del trabajador las cotizaciones de previsión



social, montos que deben ser enterados en la institución respectiva a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En el presente caso no se me han enterado mis cotizaciones previsionales de manera integra en los siguientes periodos: AFP MODELO año 2023: enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio. Año 2022: octubre, noviembre, diciembre. FONASA: Año 2023: enero, marzo, abril, mayo, junio”.

OCTAVO: En relación al incumplimiento esgrimido por la parte demandante, en síntesis, se sostiene la falta de pago de cotizaciones previsionales en AFP Modelo de los meses de octubre de 2022 a junio de 2023 y de cotizaciones de salud en FONASA de enero, marzo a junio de 2023. A su vez, la demandada -en su contestación- argumentó que aquel incumplimiento, atendidos los marginales montos y meses pendientes de pago a la fecha del despido indirecto, no reviste la gravedad necesaria para configurar la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, agregando consideraciones de índole económico durante los años de pandemia, y la falta de reclamo del actor frente a dichos incumplimientos.

Así las cosas, lo cierto es que la demandada no controvertió la falta de pago de las cotizaciones indicadas por la actora, sino que más bien –como ya se dijo- se ha justificado en consideraciones de orden económico de la empresa, a raíz de la pandemia, argumentos que, a juicio de esta sentenciadora, no son atendibles, ya que se trata primeramente de situaciones no imputables al trabajador y por cuanto la falta de reclamo de aquel durante la vigencia del contrato es posible deducir que se produjo en aras de mantener la relación laboral con su empleadora.

Por otra parte, consta de certificados de Fonasa de fecha 7 de julio de 2023 y de AFP Modelo de fecha 11 de julio de 2023, que a la fecha del auto



despido efectivamente se adeudan las cotizaciones previsionales y de salud por los periodos indicados en la carta de aviso.

NOVENO: En mérito de lo anterior, los incumplimientos contractuales en que incurrió la demandada, según se estableció en el motivo anterior de esta sentencia, consistentes en la falta de pago de las cotizaciones previsionales y de salud del actor, a juicio de esta magistrado, revisten por si solos la suficiente gravedad para la configuración de la causal del artículo 160 N° 7, en relación a la facultad conferida en el artículo 171, ambos del Código del Trabajo, pues la empleadora no ha dado cumplimiento a sus principales obligaciones, derivadas del contrato de trabajo, tal como se indica en el artículo 7 del cuerpo legal citado.

A mayor abundamiento, la demandada ha argumentado que la causal señalada no se configura intentando restar gravedad al mismo, por cuanto los montos y meses pendientes de pago a la fecha del despido indirecto serian marginales, a su juicio. Sin embargo, más allá del monto adeudado por cotizaciones lo cierto es que habiéndose la relación laboral extendido desde agosto de 2017 a julio de 2023, y los meses impagos desde octubre de 2022 a julio de 2023, se evidencia que durante los últimos 10 meses de la relación laboral la demandada no cumplió con el pago ante las instituciones previsionales y de social, por lo que resulta evidente que la gravedad de la conducta incumplidora del ex empleador, y que se mantienen, según consta de certificado de Previred aportado al juicio por la misma demandada de fecha 16 de octubre de 2023.

Por tanto, atendido lo ya dicho, se declara que el empleador demandado incumplió gravemente las obligaciones que impuestas por el contrato de trabajo, incurriendo en la causal de despido invocada por la trabajadora; y, se le condena al pago de las indemnizaciones sustitutiva del



aviso previo, años de servicios más recargo legal del 50%, atendido lo dispuesto en el artículos 171 en relación a los artículos 162 inciso cuarto, y 163 inciso segundo, todos del Código del Trabajo, por lo montos que se dirá en lo resolutivo del fallo, considerando la base de remuneración no discutida entre las partes.

DECIMO: En cuanto a la nulidad del despido, según ya se dijo el empleador no ha pagado las cotizaciones previsionales y de seguridad social del actor, por lo que, teniendo exclusivamente presente lo resuelto por la Excma. Corte Suprema en recursos de unificación de jurisprudencia, entre otros, en los autos Rol 10.689-2016 y 14.870-2016, se dará lugar a la acción por nulidad de despido, por lo que aplicará la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, condenando a la demandada al pago de las remuneraciones por el periodo comprendido entre el despido indirecto y la convalidación, según se dirá en lo resolutivo.

En mérito de lo anterior se desestiman las alegaciones de la demandada referentes a la improcedencia de la nulidad del despido para los casos de término de relación laboral mediante despido indirecto.

UNDECIMO: En relación a las demás prestaciones demandadas, se establece lo siguiente:

1. Feriado legal periodo 17.08.2021 al 17.08.2022, 21 días: \$415.800 y feriado proporcional periodo 17.08.2022 al 11.07.2023, 19.25 días: \$381.115.-, la demandada contravirtió adeudar esta prestación, por lo que atendida la carga de la prueba le correspondía acreditar la extinción de esta obligación, para cuyos efectos acompañó comprobantes de vacaciones debidamente firmados de la actora y que da cuanta que aquella utilizó 44 días hábiles de feriados durante la vigencia de la relación laboral, por lo que se concluye que efectivamente se le adeuda el periodo correspondiente a la



anualidad 2021 a 2022 más 19,25 días de feriado proporcional, por la suma de \$796.950.- Por último, no se otorgará valor probatorio al documento acompañado por la demandada consistente en “historial de feriado” de la actora, toda vez que no cuenta con firma de la trabajadora, y se trata de un documento simple confeccionado por la propia demandada.

2. Respecto de la remuneración correspondiente a julio de 2023, por la suma de \$593.985.-, correspondía a la demandada acreditar su pago, lo que no aconteció, toda vez que no incorporó documento que acredite el pago de los días trabajados en julio de 2023. Por tanto, corresponde acoger parcialmente lo demandado, por 11 días de aquel mes y por la suma líquida de \$217.800.-

DUODECIMO: La prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y, el resto de las alegaciones y probanzas no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Que, por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 41, 63, 67 y siguientes, 160, 162, 163, 168, 171, 173, 420 y siguientes, 445 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 1698 del Código Civil, se declara:

I. Se acoge la demanda de autos interpuesta por BÁRBARA MILLARAY FONSECA VERGARA, en contra de VITAMINA WORK LIFE S.A, ambos ya individualizados, solo en cuanto se le condena a pagar a la actora, las siguientes prestaciones e indemnizaciones, por los conceptos y montos que se indican:



- Remuneraciones que se devenguen desde el despido indirecto ocurrido con fecha 11 de julio de 2023, y hasta la convalidación del mismo, según lo ordena el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, a razón de una remuneración mensual de \$593.985.-

- \$593.985.-, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, atendido lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo.

- \$5.345.865.-, por indemnización de años de servicio, ya aumentada en un 50%, según se prevé en el artículo 163 en relación al artículo 171, del cuerpo legal ya citado.

- \$217.900.-, por remuneraciones de 11 días de julio de 2023.

- \$796.915.-, por 40,25 días corridos de feriado legal y proporcional.

II. Las sumas ordenadas pagar devengarán intereses y reajustes, conforme se dispone en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III. Cada parte pagará sus costas.

IV. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

RIT O-5201-2023

RUC 23- 4-0501231-6

**Pronunciada por doña CLAUDIA ROXANA RIQUELME OYARCE,
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



En Santiago a catorce de marzo de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



BPYSXMXVPGJ

jud.cl

A contar del 03 de septiembre de 2023, 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>