

**ARICA, ocho de octubre de dos mil veinticuatro.**

**VISTO:**

Don **Freddy Carrasco Matus**, abogado, por el denunciante, en autos sobre tutela con ocasión del despido injustificado y cobro de prestaciones, "**Acuña c/ Evercrips**", **RIT N° O-46-2024**, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha quince de julio de dos mil veinticuatro, dictada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, don Hernán Valdevenito Carrasco, solicitando se declare parcialmente la nulidad de la sentencia y dictando la correspondiente sentencia de reemplazo, se ordene el pago de las respectivas indemnizaciones, con expresa condenación en costas.

La causal de nulidad que deduce la recurrente, es la del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 45 del código laboral.

Con fecha dos de octubre del año dos mil veinticuatro, se llevó a efecto la audiencia, en la cual se conoció del presente recurso de nulidad, quedando la causa en estado de deliberación y de redacción de la sentencia.

**Y TENIENDO PRESENTE:**

**PRIMERO:** Que, la recurrente se dirige en contra de la sentencia definitiva dictada, por una serie de vicios de invalidación que se han producido directamente, respecto de la acción de cobro de semana corrida, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, las cuales se rechazaron.

Refiere que la remuneración de su representado era de carácter mixta, ya que contemplaba una parte variable conforme al cumplimiento de metas en ventas. Así, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración es de \$1.704.012 que es el promedio de los meses con 30 días trabajados.

Argumenta que, por el hecho de existir una parte variable en su remuneración, eran comisiones por venta, por lo que se demandó el pago de semana corrida adeudada durante toda la vigencia de la relación laboral.

Comenta que también demandó horas extras, porque a pesar de estar contratado bajo lo establecido en el antiguo inciso 2° del artículo 22 del Código del



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: SYNDXQLRTFJ

Trabajo, su representado en la realidad de los hechos, cumplía con una jornada de trabajo.

Por lo anterior, refiere que se solicitó se condenara a la demandada al pago del aumento legal del 30% sobre los años de servicio de acuerdo con el artículo 168 letra a) del Código de Trabajo, la devolución del Aporte al Seguro de Cesantía (AFC), pago de lo adeudado por semana corrida, horas extras y nulidad del despido por adeudarse las cotizaciones previsionales respecto de estas últimas 2 prestaciones al momento del despido.

Reitera que la causal de nulidad, se funda en la establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, consistente en haber sido pronunciada la sentencia con clara infracción de Ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al no aplicar acertadamente, y por motivo de una interpretación errada o falsa, de lo expresamente dispuesto al efecto por el artículo 45 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto por los artículos 19 y 20 del Código Civil.

Analiza que el fallo recurrido ha incurrido en error de derecho, al no hacer aplicable en la especie las reglas legales expresas sobre interpretación legal, rechazando parcialmente la demanda al no conceder a su representada, el denominado beneficio de la “semana corrida”.

Explica que su representado se desempeñaba como vendedor para la empresa demandada, constando también que era remunerado con un sueldo fijo integrado por el sueldo base y gratificaciones, como además por remuneraciones variables.

Aduce que, respecto a la remuneración variable, si bien por contrato se estipulaba que el actor percibiría un incentivo, consistente en un bono de venta mensual, cuyo monto se calculaba por tramos de ventas netas que se especificaban en una tabla adjunta al anexo del contrato referido, esto no correspondía a la realidad, ya que el actor percibía por tal concepto, una comisión de sus ventas realizadas, la que se pagaba mensualmente en su respectiva liquidación, siendo el artículo 42 del Código el Trabajo, en su letra c), el que consigna en qué consiste específicamente un sistema de comisiones para los



vendedores, lo que se relaciona directamente con la forma de devengamiento de las comisiones, establecida en el artículo 55°.

A su vez, refiere que el artículo 71° inciso 3° del Código del Trabajo, no reconoce el concepto legal de “incentivo variable por venta”, cuando hace referencia a la parte variable de las remuneraciones.

Añade que la naturaleza de “comisión” de la remuneración variable es importante, porque determina la entrada en aplicación de las normas del Código del Trabajo protectora de las remuneraciones, por ejemplo, los artículos 22 inciso segundo, 42 Letra c), 45, 54 bis, 55, 71, 28 y 38 del DFL N° 2 de 1967, entre otras.

A su turno, indica que, conforme a lo dispuesto en el artículo 20° del Código Civil, cuya aplicación es obligatoria tanto para las partes como para el Tribunal, las definiciones dispuestas por la ley respecto de una o más palabras determinadas, son obligatorias tanto para las partes como para el intérprete señalando respecto de dicha definición que se le “dará en estas su significado legal”.

De esta forma y sin perjuicio de que resulta a todas luces evidente que la utilización del concepto de “incentivo variable” es improcedente, además de ilegal, innominado y vaga, dando la impresión en su concepto, de que la empresa sigue adoptando dicha nomenclatura por dos motivos principales.

El primero de ellos es para evitar la entrada en aplicación del beneficio de la semana corrida y en segundo término, para justificar el establecimiento de un piso mínimo de venta constituido por el 85% del cumplimiento de las metas de venta mensual.

Hace presente la recurrente, que esta última cuestión, resulta particularmente ilegítima, toda vez que, cada vez que un trabajador no alcanza a llegar al 85% de su meta de venta, siendo el empleador, el que aprovecha el beneficio monetario de todas las ventas realizadas, sin pagar ningún tipo de comisión por venta, abusando de las fuerzas del Trabajador de forma ilegítima.

Comenta que la materia es especialmente sensible si se agrega a esto la actitud ilícita de la ex empleadora, de aumentar los objetivos de venta de forma periódica, arbitraria y sin el consentimiento de los trabajadores y sin duda, ambas



cuestiones representan un fin ilícito (causa y objeto ilícito) y contrarían el sentido de la Legislación Laboral Chilena.

Expone que la circunstancia que la empresa haya ideado un sistema por el cual se impide al trabajador devengar comisiones si no cumple al menos el 85% de su meta de venta, no la desnaturaliza de tal carácter legal, a fin de convertirla en un bono variable innominado totalmente desprotegido, sino que, muy por el contrario, demuestra la nulidad absoluta de todas aquellas partes del sistema implementado por la empresa, que resulten contrarias a la normativa mínima del contrato de trabajo impuestas por el código del trabajo, vulnerando las disposiciones legales ya citadas, en relación a los artículos 5° del Código del Trabajo, 10°, 1682° y siguientes del Código Civil, y demás normas pertinentes, dado que impide al Trabajador devengar y percibir las comisiones sobre la integridad de las ventas realizadas.

Indica que la empresa argumenta que ha establecido una tabla de incentivo variable, en vez de establecer comisiones relacionadas con un porcentaje de las ventas realizadas por cada trabajador, pero la realidad es que los montos establecidos en dicha tabla no son al azar, irracionales o desligados de los volúmenes de ventas, sino que están específicamente fundados en fórmulas de cálculo ascendentes que la empresa ha estimado pertinentes en relación a los volúmenes de ventas que les generen mayores utilidades, cuya lógica simplemente permanece oculta para todos los vendedores de la compañía. Cumplido el objetivo, el vendedor obtiene un porcentaje de las ventas.

Analiza que históricamente, la denominada “semana corrida” fue instaurada en sede laboral para trabajadores remunerados exclusivamente por día, fruto de comisiones de negocios instantáneos o que se perfeccionan en una ejecución inmediata. Así operó nuestro artículo 45 del Código del Trabajo hasta la entrada en vigencia de la Ley 20.281, el cual prescribía en los siguientes términos: “El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo periodo de pago, el que se determinará dividiendo la



suma total de las remuneraciones devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.”

Sin embargo, refiere que desde la modificación introducida por la Ley N.º 20.281 al citado artículo 45 del Código del Trabajo, el beneficio legal e irrenunciable de la “semana corrida” fue extendido a un sector de trabajadores afecto a remuneraciones variables comisionistas, respecto de los cuales no es requisito de procedencia del beneficio mencionado que el devengo de sus comisiones sea día a día.

En efecto, el texto del artículo 45 del Código del Trabajo, que es el actualmente vigente, reza en la parte que interesa: “El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo periodo de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará solo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

De lo anteriormente dicho, indica la recurrente, que resulta por demás evidente que el fallo recurrido ha incurrido en error iuris absoluto e indesmentible, al no conceder el beneficio legal e irrenunciable de la “semana corrida” a su representado, basándose en una serie de consideraciones que no encuentran descanso en la Ley.

Afirma que el argumento esgrimido por el fallo recurrido, en orden a la procedencia del beneficio de la semana corrida -según se desprendería de lo señalado en el artículo 45 del Código del Trabajo- es que se requeriría en la especie un sistema de remuneración fija y variable, de carácter diario respecto de la parte variable de las remuneraciones; lo que es erróneo en sí mismo, como ha



sido demostrado por la doctrina y jurisprudencia nacional reciente de nuestros tribunales superiores que adhieren sin reservas a la posición esgrimida en el presente recurso de nulidad.

Afirma nuevamente que el fallo recurrido, comete la infracción de Ley consistente en la no aplicación del artículo 45 del Código del Trabajo. Esta infracción se comete de acuerdo con los elementos de interpretación legal establecidos en los artículos 19 y 20 del Código Civil, ya que en relación con el elemento gramatical de la interpretación, el fallo recurrido desatiende la letra clara de la Ley, que sostiene expresamente que “Igual derecho tendrá...”, lo que evidencia que el tenor literal del artículo 45 del Código del Trabajo tras su modificación por la Ley 20.281, fue la extensión y concesión de la “semana corrida” a otro grupo de trabajadores, ya no remunerados exclusivamente en forma diaria, sino a todo trabajador chileno cuya remuneración sea tanto fija como variable, es decir mixta.

Analiza que la expresión “Igual derecho” es un sintagma revelador de expresión de una situación diferente o distinta de la anteriormente consagrada, y en este sentido la expresión “tendrá” es decidora y definitiva, pues expresa el establecimiento de un derecho ex novo, puesto que ahora lo “tendrán” estos nuevos beneficiarios que antes no lo poseían, es una expresión a futuro, por lo que cabe preguntarse: ¿desde cuándo? La respuesta es obvia, desde la modificación introducida al texto por la Ley 20.281, pues la ley solo dispone para el futuro y no tendrá jamás efecto retroactivo, según lo dispone el artículo 9° del Código Civil.

Reitera que el artículo 45 del Código del Trabajo, no contiene ninguna expresión obscura que requiera una interpretación que requiera al exegeta consultar su intención o espíritu, o la historia fidedigna de su establecimiento, como lo autoriza el inciso segundo del artículo 19 del Código Civil.

Indica la recurrente que si se quisiera aplicar el elemento lógico de la interpretación legal, resulta inevitable concluir, de acuerdo con el principio de la razonabilidad suficiente, que la modificación introducida por la Ley N° 20.281 al artículo 45 del Código del Trabajo, no puede regular el mismo supuesto de hecho



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: SYNDXQLRTFJ

que ya estaba antes contemplado en la norma, sino que evidentemente ha introducido un elemento nuevo que explique y justifique la modificación legal.

En efecto, si se pretendiera que la hipótesis del devengamiento diario de las remuneraciones es el mismo de la segunda parte del precepto fruto de la modificación de la Ley tantas veces referida, ¿qué sentido o utilidad tendría esta? De acuerdo con la interpretación teleológica de la Ley, toda interpretación o modificación que se haga, debe conducir a la aplicación útil de la norma, y tal cosa sólo se logra con el correcto sentido y alcance expresado a través de su recurso.

Señala quien persigue la nulidad de la sentencia, que en la especie existe un grupo de trabajadores a quienes se les reconoce con la modificación legal “igual derecho” que a los remunerados exclusivamente por día, como es ahora los remunerados por ingreso fijo y variable, resultando evidente que, como ambos se remuneran en forma diferente y debe atenderse a un promedio de sus emolumentos, en el primer caso de los trabajadores remunerados exclusivamente por día se calculará el beneficio de la “semana corrida” según el total de sus remuneraciones diarias, y en el segundo caso se hará en base a sus remuneraciones variables, excluyéndose el sueldo fijo mensual.

Añade que la única y obvia conclusión es que resulta indiscutible que se trata de un caso diferente, que no puede exigir por simple aplicación de las reglas elementales de la lógica, que la remuneración variable deba devengarse en forma diaria.

Si se quisiera recurrir al elemento histórico de interpretación legal, cuenta que la historia fidedigna del establecimiento de la ley referida, no hace sino confirmar plenamente la dualidad antes señalada. En efecto, en el mensaje se advierte que la propuesta original del ejecutivo fue determinar que el sueldo base, es decir, el estipendio fijo en dinero o en especies que percibe el trabajador por sus servicios, no puede ser inferior al ingreso mínimo legal, sin perjuicio que el resto de la remuneración se componga de elementos variables que en forma de incentivo recompensen una mayor productividad, o mayores ventas, o bien, un mejor aporte del trabajador al crecimiento de las utilidades de la empresa. De esta manera se buscaba evitar la aplicación de esquemas remuneracionales en los



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: SYNDXQLRTFJ

respectivos contratos de trabajo sin sueldo base, o con estos “pactados” por cantidades insignificantes, lo que implicaba que el trabajador debía acceder a la cantidad establecida por Ley de ingreso mínimo legal mediante su productividad expresada en las remuneraciones variables o comisiones.

Sin embargo, durante la tramitación del proyecto de Ley, en su segundo trámite legislativo en el Senado de la República, refiere que se prestó oído a diversos representantes gremiales, quienes hicieron ver que la modificación propuesta en materia de sueldo base no soluciona la carencia del descanso remunerado dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, la que calificaron como “una de las reivindicaciones más importantes sostenidas a lo largo del tiempo.”.

Analiza que especial participación tuvo el Secretario General de la Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios, quien manifestó que este era un problema para los trabajadores comisionistas que reciben bajos sueldos mensuales, poniendo especial y expreso énfasis en que “...el citado artículo sólo otorga derecho a remuneración por los días domingos y festivos, a los trabajadores remunerados exclusivamente por día, dejando de lado la realidad de los que reciben sueldo mensual y remuneraciones variables, y mostrándose de acuerdo con que el ingreso mínimo mensual que el proyecto garantiza, pero siempre que se contemple además el descanso remunerado por aquella fracción de los ingresos que corresponden a comisiones”.

Narra que el ejecutivo accedió a esta aspiración de los dirigentes gremiales, y presentó una indicación al Proyecto, que no es otra que la introducción en el mismo inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, de la oración correspondiente a “Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero en este caso, el promedio se calculará solo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.”, haciendo presente que la indicación fue expresamente aprobada en el Tercer Trámite Constitucional en Comisión Mixta, bajo la unánime satisfacción de los parlamentarios intervinientes en Sala, pues de esta manera “Por otra parte, también se incorpora el derecho de la remuneración del séptimo



día, semana corrida, de aquellos trabajadores que tienen una remuneración mixta, vale decir, fija más variable, estableciendo que igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará solo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.” (Intervención Senadora doña Adriana Muñoz).

Expone que el examen y análisis de los errores de derecho derivados de la infracción de ley señalada previamente, incurridos en la sentencia definitiva recurrida, se desprende claramente que consiste en la infracción de leyes sustantivas, cuya omisión en la aplicación al caso de autos influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo recurrido, puesto que por esta razón se acogió parcialmente la demanda, rechazándose la acción de cobro del beneficio de semana corrida que legal e irrenunciable la que corresponde a su mandante, de acuerdo al artículo 45 del Código del Trabajo, correctamente interpretado y aplicado a la luz de los artículos 19 y 20 del Código Civil, que son las normas legales vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, que regulan la labor interpretativa de la Ley.

Indica que por el contrario, de haberse aplicado e interpretado correctamente las leyes mencionadas en el recurso precedente, se debió acoger la demanda en este punto.

Agrega que al incurrirse en esta infracción de ley denunciada, no solo se dejó de otorgar el beneficio de la semana corrida a su representado, sino que también se le privó de base, de percibir los resultados de la aplicación de la sanción al empleador de la nulidad del despido o Ley Bustos; y ello es así porque al ser esta una sentencia de carácter declarativa -que constata una situación preexistente- al haberse aplicado correctamente el artículo 45 del Código Laboral, el empleador tendría que haber sido conminado al pago de esta remuneración que por ley le corresponde al trabajador y consecuentemente enterar las respectivas cotizaciones previsionales, haciéndose aplicable en la especie lo dispuesto en el artículo 162 inciso 5º del Código del Trabajo, por lo que termina solicitando se acoja el presente recurso, declarando que la sentencia atacada es nula



parcialmente, en aquella parte que no acogió la acción de cobro del beneficio de semana corrida y nulidad del despido por ley Bustos, por afectarle el vicio de anulación contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haber sido dictada "con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo", vicio que se verifica en lo que atañe a la falta de aplicación y/o incorrecta interpretación del artículo 45 del Código del Trabajo. Que esa infracción de ley tuvo influencia en lo dispositivo del fallo, pues se rechazó la demanda en lo pertinente al beneficio de la semana corrida y régimen de sanción de los incisos quinto al séptimo del artículo 162 del Estatuto Laboral. Que, como consecuencia de lo anterior y acto seguido, se dicte otra de reemplazo que, en lo pertinente, luego de ratificar aquella parte que no es nula de la sentencia esgrimida acceda a lo pedido y conmine al pago del beneficio de semana corrida y aplique el régimen de sanción contemplado en los incisos quinto al séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo y que se declare que las sumas así ordenadas pagar deberán ser reajustadas y habrán devengado el interés legal, con costas de la causa y del recurso.

**SEGUNDO:** Que, la temática que es objeto del reproche a la sentencia, el sentenciador la trata en el acápite quinto de la misma, a partir de su motivo trigésimo primero.

En dicho capítulo el juez, al analizar las respectivas liquidaciones de sueldo, para dilucidar la procedencia o no del instituto pretendido, se percató de la existencia de una serie de incentivos variables mensuales, lo que guarda relación con el documento referido a un detalle de liquidación de dichas compensaciones legales.

El fallador asimismo, analizó el respectivo contrato de trabajo, en el cual expresamente se estipuló, en su cláusula tercera, que la remuneración se liquidará y se pagará mensualmente.

También se instituyó en el contrato, que el incentivo se liquidará y se pagará al mes siguiente, incentivos que giraban en torno a objetivos de venta neta, en virtud de metas que serían fijadas por el empleador todos los meses y comunicadas oportunamente a los trabajadores, procedimiento que, en concepto



del sentenciador, se encontraba suficientemente explicado por los testigos de la demandada, tal como lo analiza en el motivo trigésimo primero citado.

De ahí que el sentenciador concluya, que el sueldo base era de carácter mensual y el proceso conformado por el incentivo variable por definición, era igualmente mensual, por ventas netas mensuales, fijándose asimismo las metas por la empleadora mes a mes. Por otro lado, la medición se efectuaba mes a mes, al igual que la liquidación respectiva y el pago que se efectuaba al mes siguiente.

Todo lo anterior, dentro del razonamiento del sentenciador, se encuentra alejado de lo que regula el artículo 45 del Código del Trabajo, tal como lo refirió en el mismo motivo, aludiendo que el inciso primero del referido articulado, en su parte final, no aplica al presente caso, donde todo gira en torno a una operación mensual, no apreciándose, por ende, el error de derecho que se denuncia al momento de interpretar el artículo 45 del Código sustantivo citado.

La recurrente alega una supuesta prohibición legal de las estipulaciones del contrato, sin embargo, aquella temática no constituye el meollo de las peticiones que sometió a decisión del Tribunal.

Asimismo, esgrime una supuesta omisión en la aplicación de las normas de interpretación de las leyes, que consigna el Código Civil, mencionando los artículos 19 y 20 del Código de Bello, sin embargo, el primigenio artículo que cita, se encabeza con un mandato, esto es, que cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu y, pareciera que el recurrente pretende que se recurra a cuál fue la historia de la ley, pero olvida quien pretende la nulidad de la sentencia, que el propio artículo 19 que cita, dicha posibilidad es para interpretar una expresión obscura, lo cual, en la norma del inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, no acontece, toda vez que la norma es nítida en cuanto a su redacción y posterior entendimiento.

De lo anterior, lejos de advertir una conducta viciosa al sentenciador, este último se limitó a no aplicar un precepto legal a determinados supuestos facticos, por estimar que aquello no procedía, ante los claros supuestos que establecen las dos hipótesis del inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo.



De accederse a la tesis de la demandante, se estaría extendiendo en forma indebida el instituto del artículo 45 citado, a situaciones que no ha contemplado el legislador, ergo, solo cabe el rechazo de recurso en comento.

Por las anteriores consideraciones, normas legales citadas, y lo dispuesto en los artículos 456, 474, 477 y 482 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I. Que, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por don **FREDDY CARRASCO MATUS**, por la parte demandante, en los autos laborales caratulado “**ACUÑA CON EVERCRIPS**”, **RoI O-46-2024**, en contra de la sentencia pronunciada por el Juez de Letras del Trabajo de Arica, don Hernán Eduardo Valdevenito Carrasco, con fecha quince de julio del año dos mil veinticuatro, en los autos R.U.C. N° **24405520377**, del Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad y, en consecuencia, se declara que la misma sentencia no es nula, como tampoco el juicio en la cual recayó.

II. Que, se condena en costas del recurso a la impugnante, las cuales se fijan en la suma de cien mil pesos (\$100.000).

Regístrese, notifíquese y comuníquese.

Redacción del Ministro, señor Pablo Zavala Fernández.

No firma el Ministro, señor Marco Flores Leyton, quien no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la presente causa, por encontrarse enfermo.

RoI N° 122 - 2024 Laboral.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: SYNDXQLRTFJ

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Arica integrada por Ministro Pablo Sergio Zavala F. y Fiscal Judicial Paulina Andrea Zuñiga L. Arica, ocho de octubre de dos mil veinticuatro.

En Arica, a ocho de octubre de dos mil veinticuatro, 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>

Código: SYNDXQLRTFJ