

Santiago, seis de diciembre de dos mil veintidós.

VISTOS:

En estos autos RIT O-227-2019, RUC 1940217382-6 del Juzgado del Trabajo de Osorno, por sentencia de veintitrés de marzo de dos mil veinte, se acogió la demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores Interempresas Transportes Kortmann en contra de las empresas Transportes Kortmann Ltda., Transportes Kortmann SpA, Agkort Ltda., Transportes Gustavo Artemio Kortmann Benavides EIRL, Comercial y Maestranza Gustavo Kortmann Benavides EIRL, Transportes Alejandro Gustavo Kortmann Muñoz EIRL y Transportes Paola Alejandra Kortmann Muñoz EIRL, declarándose que las empresas demandadas constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las demandadas interpusieron recursos de nulidad en contra de la referida decisión, los que, en lo que interesa, invocaron la causal de nulidad prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación con el artículo 507 del mismo código, planteando que la declaración de unidad económica exige acreditar la afectación de derechos laborales o previsionales de quienes accionan, o bien si basta con una afirmación en dicho sentido.

Una sala de la Corte de Apelaciones de Valdivia, por sentencia de tres de agosto de dos mil veinte, desestimó los recursos.

En relación con esta última decisión, las demandadas Transportes Alejandro Gustavo Kortmann Muñoz EIRL y Transportes Paola Alejandra Kortmann Muñoz EIRL interpusieron recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la de reemplazo que describen.

Se ordenó traer los autos en relación.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 – A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando, respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas por uno o más fallos firmes emanados de los Tribunales Superiores de Justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones pertinentes al asunto de que se trate, sostenida en las diversas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.



En lo atinente con el deber de incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones, del asunto de que se trate, ello implica atender a los hechos, a la pretensión expresada en su acción o excepción por la parte y a su fundamentación. Solo con esta triple identidad es posible efectuar el juicio de comparación de la materia de derecho en que incide el fallo, que es inherente al recurso de unificación de jurisprudencia.

SEGUNDO: Que, la materia de derecho que los recurrentes solicitan unificar consiste en establecer una interpretación del artículo 507 inciso primero del Código del Trabajo, en cuanto a si para el ejercicio de la acción de declaración de unidad económica se requiere probar la afectación de derechos, o bien si basta solo la afirmación en dicho sentido.

El recurso plantea que es necesario acreditarla y por ello estima que al declarar la sentencia recurrida en su considerando séptimo que “la afectación de los derechos laborales o previsionales se desprende necesariamente del fundamento de la acción y por ende la omisión alegada carece de relevancia jurídica y/o carece de influencia en lo dispositivo del fallo”, no se ajusta a derecho, toda vez que si el legislador contempló en el precepto legal anotado dicho requisito, necesariamente erige una carga procesal para el demandante acreditar la afectación, pues no existe acción sin interés por tutelar.

Alega que la causal de nulidad invocada por su parte – artículo 477 en relación con el artículo 507 inciso primero del Código del Trabajo – se sustentaba en que la afectación de derechos laborales o previsionales, y desde luego, la prueba de los mismos, constituye un requisito de procesabilidad del ejercicio de la acción, cuestión que, como consta del mérito del proceso, fue inclusive recogida en el auto de prueba, al establecer como punto de prueba: “existencia de afectación y o perjuicios de derechos laborales o previsionales”.

Ofrece para el juicio de contraste la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago en los antecedentes Rol N°2795-2017 con fecha siete de mayo de dos mil diecisiete, en la cual se sostuvo, en lo pertinente que “... *una solicitud como la de marras* – la declaración de unidad económica o empleador común por aplicación de lo establecido en el artículo 3 inciso cuarto en relación con el artículo 507 del Código del Trabajo – *debe fundarse en algún problema, dificultad o contrariedad que la figura del empleador común remedie, con el fin de dar cabal cumplimiento a los derechos de los trabajadores afiliados a los sindicatos que comparecen ...*”, de lo que se desprende que es necesario que el



demandante exprese en qué consiste la afectación, y que aquella sea objeto de prueba, para dar por configurado el presupuesto de procesabilidad para alegar la existencia de unidad económica.

Argumenta que, en este sentido, conforme al artículo 3 del Código del Trabajo, el ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, deberán considerar lo dispuesto en el artículo 507 del mismo texto legal, en cuanto señala que "... podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados", y en la especie, ni la demanda ni el mérito del proceso dan cuenta de la existencia de dicha afectación la que tampoco ha sido acreditada, por lo que al haberse omitido su acreditación por la sentencia recurrida, se ha producido una infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, puesto que no se ha verificado un presupuesto de la acción, lo que conllevaba el rechazo de la acción de declaración de unidad económica.

TERCERO: Que, la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante, teniendo presente que el artículo 507 del Código del Trabajo dispone en lo pertinente que "Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3 de este código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales ... que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados". Es decir, que basta que los demandantes estimen afectados los ya señalados derechos, sin que sea necesario otro requisito procesal.

Agrega el fallo recurrido que, aun más, en la demanda se pide la declaración de unidad económica para el caso de la responsabilidad solidaria que empecería a las empresas demandadas y en cuanto a la negociación colectiva y sus efectos. Lo expuesto, afirma, no requiere prueba, pues la responsabilidad ampliada a siete empresas en lugar de una y la posibilidad de negociar en conjunto, de todos los trabajadores de las siete demandadas, para aunar fuerza, son hechos que se derivan necesariamente de la declaración solicitada que surge a propósito de la realidad fáctica establecida, tal cual ha ocurrido en este caso, reiterando más adelante que la afectación de los derechos laborales o previsionales se desprende del fundamento de la acción y por ende la omisión alegada carece de relevancia jurídica y/o carece de influencia en lo dispositivo del fallo.



CUARTO: Que, por lo tanto, concurren dos interpretaciones sobre una idéntica materia de derecho, presupuesto necesario del recurso de unificación de jurisprudencia, por lo que se debe establecer cuál es la correcta, lo que se traduce en determinar si constituye un presupuesto de procedencia de la acción de declaración de único empleador a que se refiere el artículo 3 inciso cuarto del Código del Trabajo, la acreditación de encontrarse afectados los derechos laborales o previsionales de las organizaciones sindicales que accionan y que pueda remediar la figura del empleador común, o bien si basta solo la afirmación en dicho sentido.

QUINTO: Que, a los efectos de asentar la correcta exégesis del artículo 507 inciso primero del Código del Trabajo en la dimensión planteada en esta sede de unificación, es preciso retrotraerse a la evolución de las reglas en materia de empleadores múltiples que, bajo la figura inicial del grupo de empresas, luego de unidad económica y más tarde la de único empleador, ha dado lugar a su reconocimiento para fines laborales y previsionales en los términos del artículo 3 del mismo código, proceso en el cual han existido variaciones en las normas que sancionan el fraude a la ley a través del uso de dicha figura, según se dirá en la motivación siguiente.

SEXTO: Que, la evolución normativa del concepto de empresa en el Derecho del Trabajo da cuenta de una necesidad de regular situaciones en que se afectan los derechos de los trabajadores cuando hay empleadores múltiples relacionados entre sí, ya sea por una confusión de la identidad de una de las partes del contrato de trabajo, como por la falta de certeza del ámbito de la empresa en que se ejercen los derechos laborales.

Bajo esa perspectiva comienzan las intervenciones al término de empresa en el artículo 3 del Código del Trabajo y que para efectos de este análisis situaremos en el Estatuto Laboral en su versión aprobada por la Ley 18.620 del año 1987, cuyo inciso tercero estableció: “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

La última parte de esta regla fue cuestionada por un sector de la dogmática nacional porque impedía calificar como único empleador a entidades con



identidades legales independientes entre sí (José Luis Ugarte, “El debate en torno al concepto de empresa”, en La Semana Jurídica N°325, Legal Publishing, 2007).

Se requería una reforma legal porque aun cuando pudiera elaborarse un concepto de empresa material bajo la inspiración del principio de primacía de la realidad, era preciso sancionar situaciones en que se estructuraban grupos de empresas con fraude a la ley laboral.

Un primer intento estuvo con la Ley 19.250 de 1993, que agregó un nuevo artículo 451 – A del Código del Trabajo – que pasó a ser 478 con el DFL 1 de 1994 - cuyo inciso segundo estableció: “El que utilice cualquier subterfugio para ocultar, disfrazar o alterar su individualización o patrimonio, con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a doce unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en un cuarto de unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción.” El conocimiento y resolución de esta infracción, corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro.

Si bien representó un avance, su eficacia estuvo acotada al cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de dar, excluyendo el ejercicio de derechos colectivos.

Un nuevo intento se observa en el año 2001, a propósito de la discusión de las “reformas laborales”, en que fue debatida y rechazada la propuesta de suprimir la frase final del artículo 3 del Código del Trabajo, sobre individualidad legal determinada. Así nace la idea de establecer una infracción especial – más específica - vinculada al subterfugio laboral (Andrés Aylwin e Irene Rojas, “Los grupos de empresas en el derecho chileno del trabajo”, Santiago, Lexis Nexis, segunda edición, 2007, p. 70), lo que determina una nueva intervención del legislador, esta vez con la Ley 19.759 de 2001, que sustituyó el artículo 478 del Código del Trabajo consignando en sus incisos segundo y tercero lo siguiente:

“El que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alternado su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, cuyo conocimiento corresponderá a los



Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro.”

“Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.”

Sobre esta reforma, voces autorizadas sostuvieron que “el concepto de subterfugio que otorga el inciso tercero del artículo 478, y los ejemplos que señala, son de tal vaguedad que es prácticamente imposible no pensar que cualquier división empresarial pueda ser considerada ilícita, lo que obviamente no era el objetivo de la política legislativa perseguido por la reforma” (Andrés Aylwin e Irene Rojas, obra citada, p. 71).

Estos cambios normativos no produjeron los resultados esperados, así como tampoco el intento de introducir un concepto de empresa especial en el sistema de trabajo subcontratado, el que pese a haber sido debatido en la historia de la Ley 20.123 de 2006, no prosperó (véase Diego López Fernández, “La empresa como unidad económica”, Legal Publishing Chile, 2010, p. 18-19).

La dogmática continuó dando cuenta de un antecedente importante en lo que interesa: la realidad en el funcionamiento de las empresas no determina en todos los casos la existencia de figuras ilícitas que perjudiquen derechos de los trabajadores. Se ha dicho que “la solución no puede construirse sobre una concepción que considere a los grupos de empresas como un centro de sospechas, sino que debe dar respuestas a problemas concretos que la existencia de dichos grupos plantea en el orden laboral, tanto en los casos de fraude como en los muchos supuestos de organización empresarial lícita” (Rodrigo Palomo Vélez, “Los grupos de empresas en el derecho chileno del trabajo”, Revista *Ius et Praxis*, vol, 12, N°2, 2006, p. 399-406), porque “resulta evidente que no toda persona jurídica constituida esconde tras de sí una intencionalidad maliciosa o perniciosa, particularmente perjudicial en materia laboral (de hecho puede ser resultado de una programación financiera, territorial, administrativa, de gestión comercial u otra cualquiera” (Francisco Ruay Suárez, “Simulación y subterfugio laboral: a propósito del alcance actual del artículo 507 del Código del Trabajo



chileno, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, N°26, enero-junio de 2018, p. 155-216).

Se encontraba pendiente la incorporación de reglas precisas que reconocieran esta realidad y regularan el subterfugio laboral entendido como una especie de fraude a la ley y que mantuviera el reconocimiento de la figura del grupo de empresas, unidad económica o empleador múltiple, considerados como un solo empleador, sin la connotación negativa que en algunos casos podía darse, lo que surge con la Ley 20.760 de 2014, comúnmente llamada Ley Multirrut, que estableció el supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas como un solo empleador y sus efectos, con cambios a los artículos 3 y 507 del Código del Trabajo.

En cuanto al artículo 3, se sustituyó su inciso final por los nuevos incisos cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo. En lo que interesa, el inciso séptimo señaló que el ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la declaración de único empleador, deberá considerar lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo.

Y en lo pertinente, el artículo 507 del Código del Trabajo estableció:

“Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.”

“Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.”

“La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.



2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.”

“Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.”

“La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales. Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo.”

Las intervenciones más recientes al artículo 507 del Código del Trabajo han sido con la Ley 21.327 de 2021 que agregó nuevos incisos quinto y sexto, relacionados con el término de la calificación de empresas como un solo empleador, y la Ley 21.394 de 2021 que estableció como facultativo para el juez el





informe de la Dirección del Trabajo o de otros órganos del Estado para resolver sobre la existencia de un único empleador.

SÉPTIMO: Que conforme se ha relatado, el primer intento de normar el fraude a la ley por figuras de empleadores múltiples, con la Ley 19.250 de 1993, exigía la utilización del subterfugio “*con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales*” en términos genéricos (artículo 451-A del Código del Trabajo). Es por ello que con la Ley 19.759 de 2001 se precisó qué situaciones quedarían comprendidas dentro del concepto de subterfugio, siendo aquellas “... *que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales*” (artículo 478 del Código del Trabajo), lo que más adelante la Ley 20.760 de 2014 complementó reconociendo titularidad en el ejercicio de la acción de declaración de único empleador a los trabajadores o sus organizaciones sindicales (artículo 507, inciso primero, del Código del Trabajo) “*que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados*” en una estimación en abstracto, sin una evidencia de fraude a la ley, lo que dicha ley reservó al ámbito punitivo con aplicación de multas (artículo 507, inciso tercero, numeral 3, del Código del Trabajo), en caso de utilización de cualquier subterfugio que “*ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales*”, en el cual la sentencia “*deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieran vulnerado*”.

En otras palabras, la forma adoptada por el artículo 507 del Código del Trabajo con la consagración de la figura del único empleador en el artículo 3 del mismo cuerpo normativo, a partir de la Ley 20.760, distinguió claramente entre los posibles efectos perjudiciales que pudieran presentarse en los derechos de los trabajadores, para lo que se les reconoció en el inciso primero la acción declarativa de único empleador, de aquellos efectos que en concreto se pueden producir en perjuicio de los derechos de los trabajadores, lo que justifica la imposición de sanciones – las del inciso tercero numeral 3 – observándose en esta segunda hipótesis el uso de las expresiones “*si así lo determina*”, “*deberá señalar de manera precisa las conductas*”, así como “*los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieran vulnerado*”, todas expresiones que no se efectúan a propósito del primer supuesto – el del inciso primero – en que basta con una estimación de parte de quienes accionan, acerca de la consideración que



sus derechos laborales o previsionales han sido afectados, para que pueda prosperar la acción declarativa de único empleador.

OCTAVO: Que, cabe considerar sobre la base de la evolución anotada, que la acción de declaración de unidad económica tutela el ejercicio de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, respecto de quienes constituyen su verdadero empleador conforme al principio de primacía de la realidad, para lo cual no se instituye como requisito acreditar la afectación, pues si así se asumiera, se referiría a situaciones pasadas, ya verificadas, en las que solo es posible una sanción, mas no el goce actual de los derechos que se aseguran con la figura, que desde una mirada protectora, busca facilitar su ejercicio pleno sin que se altere la individualidad legal determinada de cada entidad que la conforma relacionado con otros ámbitos regulados por el ordenamiento jurídico.

Se trata de una norma que anticipa la protección de los derechos y evita el perjuicio que se produciría al encontrarse impedidos los trabajadores de ejercer – como en este caso – sus derechos colectivos referido a quienes son en los hechos sus empleadores.

NOVENO: Que, el razonamiento expresado es concordante con lo que ha sostenido la doctrina nacional en orden a que “el bien jurídico protegido es el crédito laboral y el crédito de la seguridad social y el objeto material es la identidad del empleador como sujeto de imputación de tales créditos que la simulación pretende ocultar ... se trata de un tipo de mera actividad puesto que no se exige una consecuencia más allá de la acción de simular. Es también un tipo de peligro abstracto puesto que no se requiere la comprobación [de] un perjuicio real ni un peligro en tal sentido respecto de los trabajadores”, “apreciación de fondo que ha sido conservada aun después de la modificación legal implementada con la denominada Ley Multirut” (Francisco Ruay citando a Claudio Palavecino, obra citada, pág. 191).

DÉCIMO: Que, conforme se viene razonando, esta es la manera correcta de entender la materia de derecho planteada por el recurso, esto es, que con la reforma introducida a los artículos 3 y 507 del Código del Trabajo por la Ley 20.760 de 2014, la declaración de único empleador no es considerada per se fraudulenta, atenta la evolución de la norma y de su exégesis, de manera que si se constata por la judicatura la concurrencia de los supuestos normativos del artículo 3 del Código del Trabajo, declarará sin más la existencia de un único empleador, con las consecuencias inherentes en materia de derechos individuales y colectivos



del trabajo, bastando que quien acciona – los trabajadores o las organizaciones sindicales – consideren en abstracto que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados, sin exigirse la comprobación de un perjuicio real, supuesto este último que se ubica más bien en un ámbito infraccional, al que le siguen la aplicación de las sanciones del inciso tercero numeral tres del artículo 507 del Código del Trabajo, cuando el subterfugio ha tenido resultados acreditados como consecuencia de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, acción esta última que por lo demás no ha sido la ejercida por la demandante.

UNDÉCIMO: Que, en estas circunstancias, no yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valdivia cuando rechazan el recurso de nulidad interpuesto por las demandadas fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con el artículo 507 del mismo cuerpo legal.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y en conformidad, además, con lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se declara que se **rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia presentado por las demandadas Transportes Alejandro Gustavo Kortmann Muñoz EIRL y Transportes Paola Alejandra Kortmann Muñoz EIRL, en contra de la sentencia de fecha tres de agosto de dos mil veinte de la Corte de Apelaciones de Valdivia.

Redactó la ministra señora María Cristina Gajardo Harboe.

Regístrese y devuélvase.

Rol 99.611-2020

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y la abogada integrante señora Carolina Coppo D. Santiago, seis de diciembre de dos mil veintidós.





XDGBXCXGHNQ

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

