

Santiago, quince de mayo de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT O-537-2022, RUC 2240433267-1, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, por sentencia de veintiuno de febrero de dos mil veintitrés, se rechazó la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales deducida por doña Macarena del Pilar Baeza Araya en contra de la empresa VINILIT S. A.

La demandante presentó recurso de nulidad que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de San Miguel, mediante sentencia de catorce de junio de dos mil veintitrés.

En contra de este fallo, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar “*el sentido y alcance del artículo 162 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 161, en cuanto a establecer si la causal de necesidades de la empresa exige o no que la carta de despido contenga una descripción detallada de los hechos*”.

La recurrente sostiene que la decisión de la judicatura es errada, puesto que se basa en una interpretación parcial del artículo 162 del Código del Trabajo, por cuanto se limita a analizar su inciso primero, precisando que aquel que contiene la hipótesis del despido reglado en su artículo 161, se encuentra en el inciso cuarto, que es omitido en el análisis que reprueba, que exige dar aviso al dependiente del despido, por lo que la carta respectiva debe detallar el marco fáctico en que se funda dicha causal, en tanto que las comprendidas en los artículos 159 y 160, también contienen hechos que igualmente deben acreditarse en juicio, como la fuerza mayor, precisando que la conclusión que impugna es contraria a lo dispuesto en el artículo 454 número 1 inciso segundo del citado código, ya que la prueba en el juicio la rinde el demandado para acreditar el sustento y veracidad que motiva la desvinculación de acuerdo a los antecedentes



descritos en tal misiva, quien no puede alegar fundamentos diversos como justificativos, lo que asimismo permite al afectado demandar correctamente; razones por las que solicita la invalidación del fallo impugnado y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que para la procedencia del recurso de unificación, es requisito fundamental que existan distintas interpretaciones respecto de una misma materia de derecho, esto es, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se sostengan concepciones o planteamientos jurídicos disímiles, por lo que este tribunal debe constatar si los establecidos en el pronunciamiento recurrido, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados, son asimilables con los propuestos en los de contraste.

Así, la labor que corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance de la norma que resuelve la controversia, enfrentada a una situación equivalente en una sentencia anterior decidida en términos contrapuestos, interpretación que dependerá del marco fáctico asentado en cada caso.

Cuarto: Que, por lo antes señalado, es necesario consignar en forma previa los hechos establecidos en la instancia:

1.- La demandante, doña Macarena del Pilar Baeza Araya, fue contratada por la empresa demandada VINILIT S. A. el 1 de marzo de 2011, desempeñando el cargo de H. D. supervisor, percibiendo, como última remuneración mensual, la suma de \$1.636.650, relación que terminó el 5 de julio de 2022, cuando fue despedida por la causal de necesidades de la empresa contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, firmando las partes el respectivo finiquito con reserva de derechos.

2.- En la carta de despido se señaló lo siguiente: *“Los hechos que configuran la causal antes invocada se derivan del ajuste de dotación que debemos implementar derivado de la reducción del volumen de producción que se registra desde enero de 2022 a la fecha, que nos exige la racionalización de los recursos. En efecto, las toneladas proyectadas para el año en curso en forma mensual de los productos que elabora y comercializa la empresa, ha tenido una disminución significativa, afectando al negocio en una proporción importante, lo que considera una reducción en un 35% y se proyecta que tal disminución se mantenga durante todo el año, debido a la contracción del mercado, lo que se refleja en la disminución de las ventas. Esta situación ha generado un elevado nivel de stock, por lo que no es posible continuar fabricando los productos de la empresa, ante lo cual, ha sido preciso detener la producción en el mes de febrero en los turnos normales de los días sábado 5 y viernes 25. En los meses siguientes*



la situación no ha cambiado, por lo cual, la empresa tuvo que detener la operación normal ya sea por días y/o semanas, para mitigar el impacto de la reducción de volumen de ventas, así ocurrió en el mes de marzo del lunes 23 al sábado 28; y durante el mes pasado, desde el lunes 30 de mayo al sábado 4 de junio del año en curso. Ante estas detenciones se ofrecen como alternativas hacer uso de feriado, descansos complementarios, permisos y, en el caso, de los trabajadores que no optan por estas alternativas deben concurrir a la empresa, quienes deben realizar otras labores tales como, inventario, limpieza o capacitación, sin embargo, estas alternativas se agotaron e importan un costo que asumir en ausencia de producción. En este contexto, con el objeto de cumplir con los objetivos antes indicados, debemos proceder a su desvinculación junto a otros 37 trabajadores que se desempeñaban en áreas de servicio al cliente, bodega, manufactura (polietileno, extrusión de PVC, inyección, control de calidad, mezclado, prevención de riesgos), recursos humanos; además, de los dos trabajadores de finanzas que ya dejaron de laborar en la empresa, el cargo que usted desempeña será suprimido”.

3.- Es un hecho público y notorio que el alza de las tasas de interés por el Banco Central incide directamente en aquellos préstamos que las instituciones crediticias otorgan a las constructoras y consumidores, lo que produjo una baja en la demanda en el sector de la construcción. En marzo de 2022, los permisos de edificación registraron una disminución de -25,8%, aumento de 5,1% en abril y registros negativos en mayo y junio, de -25,2% y -15,2%, respectivamente, en tanto que para ese año se proyectaba una variación de -29,6% en la inversión en infraestructura privada.

4.- Las ventas de la empresa disminuyeron en un -9,3% por una caída de la inversión en agricultura y un descenso de las ventas en el retail y construcción, presentándose una variación de -30% en los despachos.

5.- Las bajas ventas en construcción y agricultura, sectores en los que la demandada vende sus artículos, causaron un sobrestock, por lo que no pudo mantener el nivel de producción, pues generaba un exceso de productos con las consecuentes pérdidas, de la que estaban en conocimiento los trabajadores organizados colectivamente.

6.- En forma previa y coetánea al despido de la demandante, la empresa otorgó feriados, permisos y descansos complementarios a los trabajadores, concertando con el sindicato una detención de la producción que se inició el 5 de julio de 2022.

7.- En la misma fecha del despido de la actora, fueron desvinculados otros 37 trabajadores, cuya función fue absorbida por una sección de la estructura



organizativa de jerarquía superior a la sucursal chilena, por lo que no medió un simple reemplazo.

Quinto: Que, para la judicatura, la causal invocada no obliga a la expresión detallada de los hechos fundantes del despido, como sí se exige para las contempladas en los artículos 159, números 4, 5 y 6, y 160 del Código del Trabajo, por lo que basta con mencionarla y aludir a alguna de las razones que dispone la ley, que en este caso fue la de racionalización, que luego debe ser debidamente acreditada, lo que desprende del tenor de su artículo 162 inciso primero, conforme al cual, si la desvinculación se produce por uno de aquellos motivos, la carta respectiva debe indicar los antecedentes fácticos que sostienen la decisión, por lo que en las restantes, no es necesario exponerlos, conclusión que tampoco se contradice con el orden de rendición de la prueba previsto en el artículo 454 número 1 inciso segundo; por tanto, respecto de la reglada en el artículo 161 inciso primero del citado código, no se requiere fundamentar con más descripciones que las requeridas por la ley, puesto que se trata de un hecho en sí mismo que puede justificarse por cualquier medio de prueba legal. Además, sostiene que los hechos invocados por la empleadora para separar de sus funciones a la demandante como parte del escenario económico, fueron comprobados, ya que logró demostrar que hubo una contracción en la construcción, agricultura y retail, que incidieron decisivamente en una baja en la demanda y venta de sus productos, que provocó el denominado sobrestock, por lo que ha debido enfrentar contingencias externas, objetivas y ajenas a su voluntad, puesto que la empresa se dedica a fabricar productos que se emplean en tales sectores, acreditándose, por último, que antes de decidir el despido, se adoptaron otras medidas, por cuanto la producción se detuvo y se otorgaron a los dependientes vacaciones y permisos sin remuneraciones, razones por las que decidió rechazar la demanda.

La Corte de Apelaciones, conociendo el recurso de nulidad deducido por la demandante, sostuvo que concurren dos razones para desestimarlos, porque se postula una situación fáctica que no se encuentra establecida en el fallo de la instancia, lo que no resulta procedente, por lo que al no poder modificarlos, ya que no se invocó la causal que permite su revisión, tal arbitrio carece de fundamento, y porque la interpretación de la norma que efectúa dicha resolución en cuanto a la carta de despido, es la correcta, por lo que no advierte infracción que influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Sexto: Que, para efectos de contraste, la demandante presentó dos sentencias dictadas por esta Corte en los autos Rol N°24.584-2020, de 26 de agosto de 2021, y 10.636-2014, de 11 de marzo de 2015.



El primer fallo determinó que *“si el empleador pretende despedir a un trabajador debe indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que tienen que ser específicos y no genéricos, pues el referido artículo 454 del código del ramo, que señala cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que debe hacerlo, en primer lugar, el demandado, quien ha de acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido; decisión que debe noticiar al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio que registró en el contrato, dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, en igual plazo, lo que permitirá al trabajador reclamar ante el juzgado competente, solicitando que dicha actuación se declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce los presupuestos reales y precisos que se tuvieron en consideración para desvincularlo; dificultad que experimentaría si se concluye que la omisión en el envío de la comunicación escrita o su ausencia no lo deja en la indefensión y que es suficiente que haya tomado conocimiento de los hechos por otra vía, en el caso concreto, en la Inspección del Trabajo. Además, una manifestación del derecho a un racional y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto –trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se suministre de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia; sin que sea suficiente a tal efecto la mera ‘indicación’ de tales circunstancias por parte del funcionario de la Inspección del Trabajo, cuando ya se encuentran en curso los plazos para interponer su acción”.*

El segundo fallo, luego de transcribir los artículos 161 inciso primero, 162 incisos primero y cuarto, y 454 número 1, inciso segundo, del Código del Trabajo, se sostuvo que *“lo expresado en la carta de despido queda indisolublemente unido a los hechos que deben acreditarse en el juicio, y por, lo mismo, debe ser suficientemente explícita para justificar el despido. Lo anterior, porque la causal invocada sobre necesidades de la empresa ha de permitir demostrar, conforme se dispone en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, que el despido de uno o más trabajadores es necesario, lo que sólo se logra si expresa en la carta en qué consiste la causa invocada y cómo deriva de los hechos descritos la necesidad de despedir a uno o más trabajadores. Todas estas*



circunstancias que deben ser precisadas en la carta de despido, pueden ser impugnadas por el trabajador ante el juzgado competente dentro del plazo legal, a fin de que si se hace lugar a lo planteado se condene al empleador a los recargos legales que sean procedentes; además, como ya se dijo, los hechos en que se funda no pueden ser modificados por el empleador durante el juicio. Se deduce de lo anterior, que para realizar cabalmente la impugnación de la causal, el trabajador debe tomar real conocimiento de las circunstancias que el empleador ha considerado para poner término a su contrato, no bastando que se mencionen alguna o algunas de las razones que se indican a modo ejemplar y de manera abstracta en el inciso primero del artículo 161 del Código Laboral”, agregando, a continuación, que “en el mismo sentido, debe considerarse que el derecho a un real y justo procedimiento a que tiene derecho todo litigante y, en este caso, el trabajador para impugnar el despido basado en las necesidades de la empresa, siendo una causal que no surge del desempeño o de la conducta personal del desvinculado, sino de la decisión unilateral del empleador, exige que se le proporcione a aquel, oportunamente, todos los antecedentes que expliquen cabalmente las razones que motivaron el despido, para que prepare las objeciones que le reconoce el artículo 168 del estatuto laboral si considera que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, y esa oportunidad no es otra que la comunicación que le informa sobre su despido, de conformidad a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 162 del mismo código. Cosa distinta es que, además, el empleador deba demostrar en el juicio la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, y que el demandante pueda rendir prueba que desvirtúe esas premisas fácticas, pero para ello debió haber sido advertido con el tiempo necesario para recopilar los medios de prueba idóneos para tal objetivo, y nunca bastará que esa información le sea proporcionada con la contestación de la demanda que debe evacuarse solo con una antelación de cinco días a la celebración de la audiencia preparatoria, en la cual debe ofrecerse la prueba de que las partes piensan valerse, de tal manera que admitir que basta una mención abstracta de las razones que hicieron necesaria para la empresa la terminación de los servicios del trabajador, dejando para la contestación de la demanda la exposición detallada de los hechos que la fundamentan, implicaría restringir, injustificadamente, las posibilidades que la propia ley contempla al afectado para que impugne la causal, violentando de paso su derecho al debido proceso que la Carta Fundamental le reconoce, desde que se reduciría abruptamente el término necesario para reunir las probanzas en que pretende apoyar su impugnación”.



Séptimo: Que esta Corte ha mantenido una postura invariable en relación a la materia de derecho propuesta, de la que es reflejo la sentencia recaída en los autos Rol N°4.884-2015, de 6 de enero de 2016, en el sentido que las normas que reglamentan el asunto, son las establecidas en el inciso primero del artículo 161, incisos primero y cuarto del artículo 162 e inciso segundo del número 1 del artículo 454, del Código del Trabajo, de las que se colige que, si el empleador pretende desvincular a un dependiente invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, debe darle aviso, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación, indicando en tal misiva tanto la causal legal como los hechos en que se funda, que deben ser específicos y no genéricos, puesto que la última disposición citada, que regula el orden de la rendición de la prueba en las audiencias de juicio, señala que debe ofrecerla, en primer lugar, el empleador, quien tiene la carga de acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar antecedentes distintos como justificativos de la desvinculación; confirmándose que es lo expresado en la carta lo que determina qué será objeto de acreditación, requiriéndose que sea suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria; y tratándose de la causal de término invocada en este caso, es necesario precisar en qué consiste el motivo que hace ineludible la separación del trabajador y, además, de la descripción o relación fáctica contenida en la misiva, debe surgir la necesidad de adoptarla.

Octavo: Que, en la forma descrita, el trabajador estará en condiciones de impugnar ante el juzgado competente la decisión adoptada por el empleador, solicitando que se lo condene al pago de los recargos legales que sean procedentes, exigencia que se vería entorpecida si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que aquél tuvo en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que se mencione alguna o algunas de las razones que, a modo de ejemplo y de manera abstracta, se señalan en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

Noveno: Que, asimismo, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto – trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador y no por su desempeño o conducta personal-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer a la judicatura que la causal esgrimida es injustificada; oportunidad que es aquella en que se le comunica que fue separado de sus funciones a través de



la respectiva carta o aviso. En ese contexto, durante el juicio, el empleador demandado deberá demostrar la efectividad de los hechos de que da cuenta tal misiva, correspondiéndole al actor desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la medida que los que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna, según la descripción contenida en dicha carta.

De esta forma, la información que el demandado proporcione en la contestación, no puede calificarse como eficaz, por cuanto es un trámite que se evacua con una antelación de cinco días a la celebración de la audiencia preparatoria que está destinada para que las partes ofrezcan los medios probatorios que estimen pertinentes, lo que se traduciría en una reducción injustificada del término que tiene para recabarlos.

Décimo: Que, no obstante advertirse la discrepancia entre lo resuelto por la judicatura, en especial en el motivo noveno del fallo de la instancia, y la doctrina que esta Corte considera correcta, establecida asimismo en la sentencia acompañada como medio de contraste dictada en los autos Rol N°10.636-2014, se observa que en los restantes razonamientos, compartidos por el tribunal de nulidad, se dio por acreditado que la carta de despido contenía una descripción detallada de los hechos que motivaron el despido de la trabajadora, que, asimismo, fueron debidamente demostrados, dando lugar al marco fáctico expuesto en ella, en particular la contracción de la actividad económica agrícola y de la construcción, además de una baja en las ventas en el retail, causando una situación de sobrestock con las consecuentes pérdidas, hechos que se consideraron ajenos a la voluntad de la demandada y de carácter objetivos, por cuanto se trata de eventos externos que alteraron los sectores a los que se dirige la oferta de los productos fabricados por la recurrida, habiéndose adoptado medidas menos gravosas previas al despido, que, en consecuencia, se alzó como la última decisión que afectó a un grupo de trabajadores.

Undécimo: Que, tal como esta Corte lo decidió en los autos rol N°87.286-2021, de 17 de enero de 2023, se debe tener presente que uno de los principios del Derecho Laboral es el de protección del trabajador, puesto que contiene normas de orden público que establecen prerrogativas irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, además de aquellas que reglamentan la forma de término del respectivo contrato, constituyendo una manifestación concreta la continuidad o estabilidad en el empleo, que en la relación contractual se proyecta en la preferencia de la ley en que sean indefinidas y en la regulación de causales específicas para su término, por lo que la sola voluntad del empleador, manifestada en ese sentido, se debe considerar excepcional.



Duodécimo: Que, bajo tal premisa, el artículo 161 del Código del ramo autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, originadas por las circunstancias que indica a modo ejemplar, derivadas de la racionalización o modernización de los servicios, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hacen necesaria la separación de uno o más dependientes.

La doctrina (Lanata F., Gabriela, "Contrato individual de trabajo", 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283), al examinar esta materia, explica que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, que autorizan al empleador a despedir al dependiente cuando no puede mantener su fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes.

Otros autores sostienen que la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y también permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de existir una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 387 y 388)

Finalmente, se explica que las necesidades de la empresa que justifican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se entiende que un pasajero mal estado económico, es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debe comprobarse una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48).

Decimotercero: Que, por lo expuesto, se debe concluir que la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, no puede



fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado; criterio reiterado por esta Corte en los fallos dictados en causas Rol N°35.742-2017, 1.073-2018, 76.715-2020 y 63.480-2021, por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, puesto que se requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla.

Decimocuarto: Que, en la forma expuesta y del tenor de la resolución de la instancia, en especial de los hechos establecidos, se constata que la decisión impugnada por la demandante se sustenta, precisamente, en antecedentes de carácter objetivos y externos a la empresa, que afectaron las ventas y producción en determinados porcentajes y que motivaron la decisión de despedirla junto a un grupo de dependientes, cumpliéndose los requerimientos descritos y que se consideran necesarios para entender concurrente la causal de despido prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, por lo que a pesar de advertirse la discrepancia jurisprudencial en lo que concierne a la materia de derecho propuesta, carece de influencia en lo dispositivo del fallo, puesto que los demás razonamientos se avienen con las exigencias aplicables al motivo por el que la actora fue separada de sus funciones.

Decimoquinto: Que, atendida la conclusión precedente, la decisión de desestimar la demanda por despido injustificado se ajustó a derecho, por lo que aun concurriendo los supuestos de procedencia de la unificación solicitada, esta se vuelve inoficiosa, pues, en último término, no tendría influencia en lo dispositivo del fallo, razón suficiente para desestimar el arbitrio incoado.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandante contra la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel, de catorce de junio de dos mil veintitrés.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°161.570-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señora Gloria Ana Chevesich R., señora Andrea Muñoz S., la Ministra Suplente señora Eliana Quezada M., y las Abogadas Integrantes señora Leonor Etcheberry C. y señora Irene Rojas M. No firma la ministra suplente señora Quezada y la abogada integrante señora Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y al



acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia la primera y por estar ausente la segunda. Santiago, quince de mayo de dos mil veinticuatro.



En Santiago, a quince de mayo de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

