San Miguel, quince de octubre de dos mil veintiséis.

Vistos:

En estos antecedentes Ingreso Corte N°188-2026 Laboral, correspondientes a la causa RIT T-50-2025, RUC 25-4-[redacted], caratulada "[redacted] con [redacted]", seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, por sentencia de veinticuatro de febrero de dos mil veintiséis, se acoge la denuncia por vulneración de la garantía de indemnidad y se condena a la denunciada al pago de una indemnización especial de la acción de tutela de derechos fundamentales en un monto equivalente a seis remuneraciones, esto es, la cantidad de treinta millones setecientos treinta y siete mil quinientos dos pesos ($30.737.502), sin costas por haber tenido motivo plausible para litigar.

Contra esta decisión, la parte denunciada, representada por el abogado Francisco Cornejo López dedujo recurso de nulidad por la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Por resolución de dieciocho de marzo último, se declaró admisible el recurso y se procedió a su vista ante la Primera Sala, oportunidad en que alegó por el recurso el abogado Cristóbal González Mella, en representación de la denunciada, y contra el recurso el abogado Rodrigo Campos Oliva, en representación de la denunciante.

Con lo oído y considerando:

Primero: Que como única causal de invalidación la recurrente considera que se ha infringido la prevista en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es *"Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana critica".*

Argumenta la recurrente que la sentencia impugnada incurre en infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica al valorar la prueba rendida y concluir la existencia de vulneración a la garantía de indemnidad, acogiendo la acción de tutela y condenando a su representada al pago de una indemnización.

Afirma que el sentenciador vulnera el principio de la razón suficiente, pues en materia de tutela por garantía de indemnidad, el artículo 493 del Código del

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

Código: XRVHDCSUYHZ

Trabajo exige la existencia de indicios suficientes que permitan presumir la vulneración, trasladando luego la carga probatoria al empleador.

Sostiene que los indicios deben ser graves, precisos y concordantes, y el tribunal reconoce expresamente en el numeral 13° de la sentencia que no existe prueba directa del conocimiento del empleador respecto de la denuncia ante la Dirección del Trabajo; que no consta notificación formal de dicha denuncia a la empresa, como da cuenta el [redacted] de la IPT MAIPO (San Bernardo), [redacted], incorporado por su parte y que consta a folio 89 del expediente digital, que da cuenta de lo siguiente: Realizado el análisis de antecedentes contenido en la Circular N°04 del Departamento Jurídico, Departamento de Inspección, Departamento de Relaciones Laborales y Departamento de Atención de Usuarios, de fecha 12 de julio de 2024, concluye la incompetencia de la Dirección del Trabajo para investigar los hechos, pues la relación laboral terminó con fecha 6 de diciembre de 2024. En consecuencia, no se notificó a la empresa medida alguna, ni se desarrolló la investigación. Se adjunta correo electrónico de fecha 17 de diciembre de 2024 remitido a la denunciante, informando lo antes dicho. Asimismo, se niega que haya existido en el contenido de la llamada telefónica invocada alguna comunicación de la denuncia. Del mismo modo, ningún testigo declaró haber comunicado al representante legal de la existencia de la denuncia.

Pese a lo antes dicho, -afirma la recurrente-, el tribunal concluye que “lo más lógico y razonable” es que el empleador tuviera conocimiento. Tal afirmación no constituye una inferencia lógica necesaria, sino una simple conjetura.

Dice que la sana crítica exige que el hecho presunto (conocimiento efectivo del empleador) se siga necesariamente del hecho base acreditado. En la especie, de la sola existencia de una llamada telefónica sin contenido probado y de la existencia de un eventual conflicto previo no puede derivarse lógicamente el conocimiento de la denuncia realizada por doña [redacted].

Expresa que el tribunal sustituye la exigencia de razón suficiente por una probabilidad subjetiva, vulnerando así el estándar racional de la valoración probatoria pues, sin el conocimiento del empleador de la denuncia realizada por la

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

Código: XRVHDCSUYHZ

actora, no puede configurarse represalia alguna. Además de ser justificado el despido, por haberse acreditado el cargo de confianza que daba derecho al despido por desahucio. En ese sentido, señala que también podría ser una simple conjetura el hecho de que la actora se haya enterado extraoficialmente de su desvinculación, y, a raíz de ello activó las denuncias respectivas.

Agrega que también se vulnera el principio de no contradicción, que impide que en un mismo razonamiento se sostengan proposiciones incompatibles.

Señala que la sentencia incurre en contradicción al afirmar simultáneamente que no existe prueba directa del conocimiento del empleador de la denuncia realizada por doña [redacted] y que la Dirección del Trabajo no notificó de la denuncia a la empresa, como así da cuenta el oficio de la IPT MAIPO (San Bernardo) Unidad Jurídica, incorporado por su parte en el proceso.

El fallo reconoce que la trabajadora ejercía un cargo de exclusiva confianza, sujeto al artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, pero luego exige al empleador una justificación objetiva propia de una causal estructural. Sostiene que esta exigencia desnaturaliza la figura del desahucio y contradice la premisa normativa previamente reconocida. Tal inconsistencia interna vulnera directamente el principio lógico de no contradicción.

Denuncia, igualmente como infringido el principio de identidad, que exige que cada concepto conserve su significado a lo largo del razonamiento judicial.

Refiere que la sentencia altera el contenido lógico de los hechos base al equiparar eventual conflicto laboral previo con indicio de represalia por denuncia; asimilar proximidad temporal a nexo causal; transformar posibilidad de conocimiento en conocimiento efectivo.

Destaca la recurrente que un conflicto interpersonal con doña [redacted] anterior no es, por identidad lógica, prueba de represalia por el ejercicio posterior de un derecho fundamental. Advierte que laa proximidad temporal constituye, a lo sumo, un indicio débil que requiere corroboración adicional, y que perfectamente podría establecer la mala utilización de las denuncias como “escudo” al verse ante un eventual despido por desahucio ya

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

Código: XRVHDCSUYHZ

decidido sin ninguna conexión con las denuncias, las que además nunca llegaron al conocimiento del empleador. Sin embargo, el tribunal otorga valor determinante a la proximidad, modificando su alcance conceptual. Esta alteración conceptual vulnera el principio de identidad, al atribuir a los hechos una significación distinta a la que racionalmente poseen.

También denuncia una infracción al principio de exclusión, que impide que dos proposiciones contradictorias puedan ser verdaderas al mismo tiempo. El tribunal descarta la existencia de prueba directa sobre el conocimiento del empleador, pero simultáneamente da por acreditado dicho conocimiento mediante presunciones carentes de base suficiente, las cuales, como ya se ha dicho, podrían llevar perfectamente bajo esa lógica a determinar una utilización de mala fe de la denuncia de la actora, a sabiendas de la decisión del despido.

Dice que los hechos considerados como indicios por el tribunal no cumplen los requisitos de gravedad: no revelan necesariamente ánimo represivo nacido de una denuncia, si no un eventual conflicto laboral dentro del marco organizacional y no una situación de acoso como se intentó infructuosamente estructurar; precisión: no acreditan conocimiento específico de la denuncia. Por el contrario, se acreditó que no existe prueba directa de ello; concordancia: no configuran una secuencia causal necesaria. Ya que esa causalidad perfectamente podría dar cuenta de que el ingreso de la denuncia fue a sabiendas del despido ya decidido, ya que no es inusual en altos cargos que se realice un proceso de despido, no son despidos efectuados “en el momento”.

Afirma que la sentencia construye el nexo causal esencialmente sobre la cercanía temporal entre denuncia y despido, lo que constituye una simple correlación cronológica, no una causalidad acreditada. Confundir correlación con causalidad vulnera las reglas básicas del razonamiento lógico.

En este sentido, se desconocía la existencia de la denuncia, y el proceso de despido se produjo en su curso normal. Bajo esa lógica de simple correlación cronológica, se podrían establecer distintas hipótesis, al no configurar una secuencia causal necesaria.

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

Código: XRVHDCSUYHZ

La sentencia reconoce la inexistencia de prueba directa sobre el elemento central que sirve de sustento a la decisión, pero aun así lo da por acreditado, fundándose en apreciaciones hipotéticas que no constituyen antecedentes objetivos ni completos y que perfectamente podrían dar cuenta de otra hipótesis como la ya ejemplificada.

En el considerando décimo quinto, el tribunal concluye que concurren indicios suficientes de vulneración a la garantía de indemnidad, enumerando siete hechos que, a su juicio, configurarían el contexto indiciario necesario para acoger la acción de tutela.

Indica que el análisis efectuado en dicho considerando no satisface las exigencias de la sana crítica, particularmente en lo relativo al principio de la razón suficiente, pues no se explicita el razonamiento lógico que permita sostener que los hechos descritos conducen, de manera necesaria y racional, a la conclusión de represalia.

En primer término, los hechos N°1 y N°2, esto es, la existencia de un proceso de selección en que la actora no escogió a la persona sugerida por doña [redacted] y el supuesto despliegue de conductas de hostigamiento derivadas de ello, corresponden, en el mejor de los casos, a un conflicto laboral previo de carácter interno. Aun si se tuvieran por efectivos, lo que por cierto no ocurrió, dichos antecedentes no constituyen por sí mismos indicios de vulneración de la garantía de indemnidad, pues son anteriores a la denuncia ante la Dirección del Trabajo y no guardan relación lógica directa con el ejercicio de dicha acción.

El fallo no explica de qué manera un desacuerdo en un proceso de selección ocurrido en octubre de 2024 se transforma en indicio de represalia por una denuncia interpuesta con posterioridad, el 27 de noviembre de 2024. No existe desarrollo argumentativo por el juez que conecte racionalmente ambos planos.

En cuanto al hecho N°3, la denuncia ante la Dirección del Trabajo y la activación del protocolo de atención psicológica ante la Mutual se trata del ejercicio de un derecho por parte de la actora. Sin embargo, la sola existencia de la denuncia no constituye indicio de represalia si no se acredita que el empleador

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

Código: XRVHDCSUYHZ

tuvo conocimiento de ella y que el despido fue consecuencia de tal conocimiento y no que la decisión del despido estaba tomada sin consideración a dicha denuncia, por haberse tomado con anterioridad incluso. El fallo omite explicar cómo se construye ese nexo causal.

Respecto del hecho N°4, el tribunal da por establecido el conocimiento de la denuncia por parte de la encargada de recursos humanos, doña [redacted]. Sin embargo, aun si se aceptara que ella tomó conocimiento, no existe prueba alguna que permita afirmar que dicha información fue comunicada a doña [redacted] o a don [redacted], representante legal de la empresa.

A su turno, el mensaje de WhatsApp enviado por la actora a doña [redacted] no es, por sí solo, indicio suficiente de conocimiento por parte de quien adoptó la decisión de despedir. Señala que ue dicha persona haya colocado un "ok", no hace conocedor al empleador de dicha denuncia, como para tener que retractar una decisión de desahucio ya tomada. No existe antecedente probatorio que acredite que el contenido de esa comunicación haya sido transmitido a la dirección de la empresa. Sostener lo contrario implica construir una inferencia sin hecho base suficiente, transformando una posibilidad en una certeza.

En relación con el hecho N°6, la conversación telefónica de cinco minutos entre la actora y don [redacted], el propio fallo reconoce que se desconoce su contenido. No existe prueba alguna que permita establecer qué materias fueron tratadas en dicha llamada. No hay registro, testimonio ni documento que permita afirmar que en ella se informó la existencia de la denuncia de doña [redacted].

En definitiva, el considerando décimo quinto enumera hechos, pero no construye un razonamiento. No se explica cómo esos hechos, analizados de manera conjunta, permiten concluir racionalmente que el despido obedeció a una represalia y no a la aplicación del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, causal expresamente invocada por la empresa.

Sostiene que la sana crítica exige precisamente lo contrario, que el juez exteriorice el razonamiento que lo lleva a preferir una hipótesis por sobre otra, evidenciando la conexión lógica entre prueba y conclusión. Al no hacerlo, el fallo arriba a una decisión sin causa suficiente, sustentada en suposiciones respecto

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

Código: XRVHDCSUYHZ

del conocimiento de la denuncia y del contenido de una conversación cuyo tenor se desconoce.

Por ello, el numeral 15 de la sentencia de autos, carece de fundamento racional indispensable para sostener la concurrencia de indicios suficientes de vulneración, configurándose una infracción manifiesta a las reglas de la apreciación de la prueba.

En cuanto a la influencia en lo dispositivo del fallo, señala que, con las infracciones denunciadas, el fallo construye una conclusión determinante sobre la existencia de una vulneración a la garantía de indemnidad hacia la denunciante, sin que los hechos establecidos permitan sostener, de manera lógica y necesaria, dicha inferencia.

En la parte final pide acoger el recurso de nulidad por infracción a la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 456 del mismo código, invalidando la sentencia de fecha y dictando al efecto una de reemplazo, en que se rechace la denuncia por vulneración de la garantía de indemnidad, con costas.

Segundo: Que el motivo de nulidad contemplado en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, ha sido concebido para revisar y, en su caso, alterar “el juicio de hecho” de la sentencia cuestionada, lo que puede tener lugar cuando se han vulnerado ciertas reglas que el juez está llamado a observar y respetar para su actividad de apreciación o de valoración de las probanzas producidas en el juicio.

Ahora bien, esa posibilidad de revisión de los hechos es de carácter excepcional, porque no basta cualquier infracción a las reglas de la sana crítica, sino que es menester que tenga el carácter de manifiesta y, más relevante aún, es preciso que en el recurso se identifique debidamente la norma o regla de apreciación de la prueba que se estima vulnerada, el hecho involucrado en ese error, el modo en que se produce esa vulneración y la manera en que esos hechos, fijados equivocadamente, quedarían determinados de observarse las reglas aludidas.

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

Código: XRVHDCSUYHZ

Luego, la regla de la sana crítica, al referirse a que el razonamiento que se expresa en la sentencia no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia ni los conocimientos científicamente afianzados, nos obliga a dotar de contenido estas reglas que componen los principios de la lógica.

Tercero: Que, luego de precisar lo anterior, cabe señalar que en el considerando octavo el tribunal del grado asienta que la única hipótesis de vulneración de derechos fundamentales la denunciante la hace consistir en una transgresión a la garantía de indemnidad, destacando el sentenciador que, si bien hay una referencia a un proceso previo de posible acoso laboral, la denuncia de tutela de derechos fundamentales no se basa en él, ni en el subtítulo pertinente ni en el petitorio.

Acto seguido, en el mismo considerando el sentenciador razona sobre lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo en cuanto a que se entenderán como lesiones a derechos fundamentales *"las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo".*

Luego, el juez desglosa los elementos que se requieren para su concurrencia: *"una actuación del trabajador que puede ser el entablar una demanda judicial, ser testigo en un juicio o haber intervenido en una fiscalización de la Dirección del Trabajo, y una represalia del empleador que suele tratarse del despido".*

A continuación, y en el mismo basamento, el tribunal señala que la acción de represalia, según la definición del Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua es la *"Respuesta de castigo o venganza por alguna agresión u ofensa".*

Finalmente, para el encuadre que requiere el tribunal para los efectos de mejor ilustración acerca de la resolución del objeto del juicio, dice que, como toda respuesta, requiere una relación de causa a efecto entre un hecho (actuación del

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

Código: XRVHDCSUYHZ

trabajador) y el otro (reacción del empleador), por tanto, es imprescindible que el empleador conozca cuál es la acción del trabajador y pueda atribuirla a éste.

Cuarto: Que el tribunal en el considerando décimo quinto considera como hechos establecidos indiciarios de una vulneración de derechos fundamentales, los siguientes: *"1.- Existencia de un proceso de selección de personal en que la actora no escogió a la persona sugerida por la directora* [redacted]*, en octubre de 2024. 2.- Despliegue de conductas de hostigamiento por parte de* [redacted] *respecto a la actora, a partir del hecho 1. 3.- Denuncia de la actora contra el empleador ante la Dirección del Trabajo, acusando el hostigamiento ejercido por la directora* [redacted]*. Activación de protocolo de atención psicológica ante la Mutual. Ambos hechos de fecha 27 de noviembre de 2024. 4.- Conocimiento de la denuncia ante la Dirección del Trabajo y de la activación de atención ante la Mutual, por parte del encargada de recursos humanos* [redacted]*. Hecho del 27 de noviembre de 2024. 5.- Cita de atención psicológica temprana de contención para la actora, desde la Mutual. Hecho del 28 de noviembre de 2024. 6.- Conversación telefónica de cinco minutos entre la actora y* [redacted]*, representante legal de la empresa. 7.- Operatividad de la confesional ficta respecto al hecho del conocimiento de la denuncia de la Dirección del Trabajo".*

Quinto: Que conforme a los hechos relacionados en el motivo precedente, el tribunal, en el mismo considerando décimo quinto, consigna que concurren indicios suficientes de vulneración a la garantía de indemnidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 485, inciso tercero, del Código del Trabajo, para lo cual tiene presente el contexto previo de hostigamiento laboral ejercido por la directora [redacted] contra la actora, originado en octubre de 2024 por la no selección de una candidata recomendada por aquella; conductas que habrían generado un trato discriminatorio y excluyente, mantenido en el tiempo y respaldado por la prueba testimonial. Asimismo, el tribunal desprende su conclusión de la confesión ficta del empleador, a partir de la cual él tomó conocimiento de la denuncia tras las comunicaciones escritas dirigidas a la

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

Código: XRVHDCSUYHZ

encargada de Recursos Humanos y una conversación de cinco minutos entre la actora y el representante legal de la empresa, ocurrida el 29 de noviembre de 2024, en que por lógica y razonabilidad -expone el tribunal- se trató el asunto de que se trata. Suma a lo anterior, la denuncia ante la Dirección del Trabajo y la activación del protocolo de atención psicológica ante la Mutual, ambas de fecha 27 de noviembre de 2024, todo lo cual desencadena una reacción represiva por parte del empleador que se conecta temporalmente con la denuncia ante la Dirección del Trabajo.

Sexto: Que, a su turno, el considerando décimo sexto aborda la carga probatoria que corresponde a la denunciada, conforme a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, por haber aportado la denunciante indicios suficientes de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, a cuyo efecto el tribunal, primeramente, realiza un encuadre en cuanto a que la actora se desempeñaba como gerente general, cargo de exclusiva confianza del empleador, lo que habilitaba a la empresa empleadora a utilizar la causal de desahucio establecida en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, destacando el sentenciador que en dicho evento igualmente es posible limitar el derecho a la denuncia, si es que se mal utiliza dicha forma de término de una relación laboral.

Continuando con la construcción argumentativa, el tribunal en el fundamento décimo noveno analiza las funciones de la denunciante como gerente general de la empresa [redacted], y las facultades propias del mando, dirección y administración, las que distingue respecto de aquellas funciones laborales ejercidas por doña [redacted], como directora comercial, -a quien se atribuye las conductas de hostigamiento- todo lo cual se encuentra refrendado con su contrato de trabajo y prueba testimonial que consta en el mismo basamento.

Séptimo: Que, luego, el tribunal en el motivo vigésimo se hace cargo de la carga probatoria que debe soportar la denunciada respecto de los indicios establecidos, en cuanto a que la separación de la denunciante no obedeció a un ánimo de represalia, sino que a motivos objetivos en el marco de la legalidad.

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

Código: XRVHDCSUYHZ

Al efecto, el juzgador hace presente que son insuficientes las razones expuestas por la denunciada para justificar la separación de la denunciante por el hecho de contar con facultades para desahuciar, atendida la calidad de exclusiva confianza del cargo de gerente general que ejerció la denunciante, lo que concluye con base a tres pilares: la investidura del cargo de la denunciante (gerente general) no importa un ejercicio arbitrario de facultades por parte del empleador que eventualmente limite o restrinja la posibilidad de denunciar; la temporalidad, pues la denunciante mantuvo durante el tiempo de su período laboral un desempeño eficiente, según los antecedentes aportados por ambas partes, por lo que no es irrelevante que los motivos expresados por el empleador en el marco de sus atribuciones hayan aparecido un mes después de iniciarse las desavenencias con doña [redacted] y de manera coetánea, días después, que la denunciante interpusiera la denuncia ante la Dirección del Trabajo y activara los protocolos de salud mental en la institución respectiva.

En dicho contexto elaborado por el sentenciador, concluye que el empleador no aportó antecedentes que permitan entender proporcional y justificada la desvinculación de la denunciante, sino por el contrario, concluye que dicha separación obedeció a represalias hacia ella que devienen en una vulneración a la garantía de la indemnidad y que el desahucio como forma de poner término a la relación contractual fue utilizado como un medio para castigar el derecho ejercido por la actora a denunciar.

Octavo: Que, al efectuar un examen de los argumentos esgrimidos por el recurrente, las infracciones denunciadas a los principios de la sana crítica que indica no encuentran justificación en los mismos, pues, por el contrario, el sentenciador expone sobrada y razonadamente los argumentos sobre los cuales elabora su razonamiento para tener por acreditada la vulneración a la garantía de la indemnidad, sin que se advierta la presencia de los vicios en que se funda el motivo de nulidad.

Así, aparece que el texto del recurso más bien trata la argumentación de un recurso de apelación, pues con él se pretende que la Corte adopte una posición

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

Código: XRVHDCSUYHZ

diversa de lo resuelto por el tribunal del grado, en base a la apreciación de la prueba que consta en autos y ajustada a la teoría del caso del recurrente, materia que está vedada de acuerdo al sistema laboral que rige el procedimiento, dado que el recurso de nulidad es de derecho estricto y debe establecer solamente la existencia de la causal alegada, o de las que resulten del examen correspondiente, sin poder modificar los fundamentos mismos de la sentencia revisada, a menos que se incurra flagrantemente en la causal examinada, cuyo no es el caso.

Noveno: Que, además, la construcción del recurso está mal planteada, pues confunde la transgresión de las normas sobre apreciación de la prueba con la infracción de la lógica en el proceso de calificación jurídica de los hechos probados.

En el primer caso, el juez infringe las reglas de la lógica, la lógica formal (principio de identidad, no contradicción, tercero excluido, razón suficiente), las máximas de la experiencia o los conocimientos científicamente afianzados al decidir qué hechos se dan por acreditados, mientras que en el segundo caso, el juez asume hechos ya establecidos correctamente, pero los encuadra errónea o incorrectamente en la ley, en cuyo caso no se trata de una infracción a las reglas de la lógica, sino un error de derecho en el razonamiento de la sentencia, propio de otro motivo de invalidación.

Décimo: Que, por las razones expuestas, el motivo de nulidad intentado no puede prosperar.

Por estas razones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la parte denunciada contra la sentencia definitiva dictada el veinticuatro de febrero de dos mil veintiséis por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, **la que no es nula**.

Redacción del ministro (s) Carlos Hidalgo Herrera.

Ingreso Corte 188-2026 Laboral

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

Código: XRVHDCSUYHZ

Pronunciada por la primera sala de esta Corte de Apelaciones integrada por los ministros señora M. [redacted] Catepillán Lobos, señor Danilo Quezada Rojas y el señor Carlos Hidalgo Herrera.

María Carolina Uberlinda Catepillán Lobos
Ministro
Corte de Apelaciones
Quince de octubre de dos mil veintiséis
13:53 UTC-3

Edwin Danilo Quezada Rojas
Ministro
Corte de Apelaciones
Quince de octubre de dos mil veintiséis
12:19 UTC-3

Carlos Osvaldo Hidalgo Herrera
Ministro(S)
Corte de Apelaciones
Quince de octubre de dos mil veintiséis
12:35 UTC-3

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

Código: XRVHDCSUYHZ

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de San Miguel integrada por los Ministros (as) Maria [redacted] U. Catepillan L., Edwin Danilo Quezada R. y Ministro Suplente Carlos Osvaldo Hidalgo H. San Miguel, quince de octubre de dos mil veintiseis.

En San Miguel, a quince de octubre de dos mil veintiseis, 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: XRVHDCSUYHZ