

**Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**

Rit : I - 76- 2022  
Ruc : 22-4-0391409-K  
Procedimiento : Monitorio  
Materia : Reclamación de multa Administrativa  
Demandante : SOCIEDAD DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS PROVIDER  
LATÍN AMÉRICA SpA  
Demandado : Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente

---

En Santiago, a veinticinco de abril de dos mil veintidós.

**VISTOS, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE:**

**PRIMERO:** Que en estos autos **Rit I - 76 - 2022**, comparece don Camilo Cortés Bosques, abogado, en representación de **SOCIEDAD DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS PROVIDER LATÍN AMÉRICA SpA**, RUT N° 76.974.010-4, ambos domiciliados para estos efectos en Av. Los Militares N° 5885, oficina 802, comuna de Las Condes, ciudad de Santiago, e interpone reclamación en contra de la multa administrativa cursada en contra de su representada por Resolución de Multa N° 7593/22/5 de fecha 07 de febrero de 2022, dictada por la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO PONIENTE**, representada por la Sra. Inspectora doña Marisol Andrea Marchant San Martín, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Neptuno N° 856, Comuna de Lo Prado.

Fundamenta su reclamación en que con fecha 07 de febrero de 2022, mediante Resolución 7593/22/15, la Inspección del Trabajo aplicó a su representada una multa administrativa, ascendente a 60 UTM, monto equivalente a la fecha en que se constató la infracción a \$3.292.680.- por NO DAR CUMPLIMIENTO AL CONTRATO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR DON FERNANDO CAMPOS COLLAO, EN ESPECIFICO ANEXO DEL 06/10/2021, EL CUAL SEÑALA CAMBIO DE AREA DE NEGOCIO SIN MENOSCABO ECONOMICO PARA EL TRABAJADOR, VERIFICANDOSE MENOSCABO EN EL PROMEDIO DE SUS REMUNERACIONES, DE ACUERDO A LIQUIDACIONES CON 30 DIAS TRABAJADOS PREVIOS A HUELGA DEL SINDICATO, Y LAS



LIQUIDACIONES CON 30 DIAS TRABAJADOS POSTERIORES A LA FIRMA DEL ANEXO SEÑALADO, PERIODO REVISADO ENERO A DICIEMBRE 2021.

Reseña que su representada es una empresa que provee servicios tercerizados a distintos mandantes, dentro de los cuales se encuentra la entrega de servicios de Business Process Outsourcing, Gestión Operativa, Comercial y Técnica a compañías Utilities, Telecomunicaciones y a la industria de energías renovables no convencionales con el objetivo de brindar soluciones innovadoras, personalizadas y de calidad a sus clientes y sus asociados.

Agrega que en el asunto de marras, se estaban prestando servicios para la mandante Aguas Andinas Mapocho S.A y posteriormente para Metrogas, en virtud del anexo de contrato de trabajo suscrito por las partes de fecha 06 de octubre de 2021 y que con fecha 04 de abril de 2011 se suscribió un contrato individual de trabajo entre mi representada y el trabajador, don Fernando Campos Collao para la labor de "lector de medidores", y sus funciones consistían en la lectura de medidores de consumo para la facturación, junto con repasar los domicilios cerrados como también los servicios de dudosa lectura que el coordinador de lectura o jefe superior le indique. Bajo este contexto, el actor, habría acordado con su empleadora de manera expresa en la cláusula primera de su contrato de trabajo, que los servicios serían prestados en Cónsul Poinset N°4946, comuna de Quinta Normal, sin embargo, en la misma cláusula, a continuación, las partes señalaron de manera expresa: *"No obstante lo anterior, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, el Empleador podrá, en cualquier tiempo, alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la Región Metropolitana, sin que ello importe menoscabo para el Trabajador"*



con ello, a su juicio, es el propio contrato de trabajo suscrito por las partes, el que contempla y autoriza al empleador para modificar el lugar de la prestación de los servicios como una facultad propia de la empresa, como también en el hipotético caso de ser necesario según las necesidades que tenga respecto de cada uno de sus clientes.

Reseña que las remuneraciones del trabajador comprenden: sueldo base, gratificaciones y comisiones dependiendo del cumplimiento de metas, calidad, asistencia y puntualidad.

Arguye que, con fecha 7 de julio de 2021 y hasta el día 23 de septiembre de 2021, el sindicato de trabajadores de su representada, ejerció su derecho a huelga, bajo el marco del desarrollo de una negociación colectiva reglada con la empresa; periodo en que el trabajador no recibió remuneraciones, en virtud que como señala la ley, ya que la relación laboral entre las partes se encontraba suspendida, esto es, el trabajador no tiene obligación de prestar servicios como el empleador de remunerar, por lo tanto, el fiscalizador considera las liquidaciones de remuneraciones del periodo junio de 2021 y octubre de 2021.

Asimismo, agrega que a fines de julio de 2021 se produjo el término de la relación contractual entre PROVIDER y Aguas Andinas Mapocho, ante lo cual la empresa se vio en la obligación de modificar el lugar de prestación de servicios del trabajador, procurando que fuesen labores similares, por lo que el día 06 de octubre las partes suscribieron un anexo de contrato de trabajo, en que el empleador, en aplicación de las facultades que la ley le reconoce, ejerce modificaciones al lugar de trabajo en que debía desempeñarse el actor, debiendo prestar servicios en Rivas Vicuña N°872, comuna de Quinta Normal, Santiago de Chile, según consta en dicho instrumento, del siguiente tenor: *"PRIMERO: Área de Negocio. A contar de esta fecha se acuerda modificar su área de negocio de LECTURA AGUAS ANDINAS MAPOCHO a LECTURA METROGAS. Este cambio no*



*representa ningún menoscabo económico al trabajador. No obstante, a lo anterior en conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del código del trabajo, el Empleador podrá, alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.*

*El trabajador deberá prestar sus servicios en Rivas Vicuña #872, comuna de Quinta Normal, Ciudad de Santiago, o comuna Santiago Centro Y Santiago Poniente.*

*Las partes declaran que las modificaciones que han convenido y que constan en este instrumento, rigen a contar del 06 de octubre de 2021, también que el anexo reemplaza y deja sin efecto cualquier pacto o acuerdo anterior que hubiesen acordado única y exclusivamente acerca de la materia que se refiere este documento".*

Afirma que cuando se establece que no existirá menoscabo para el trabajador, debe entenderse que la estructura de remuneraciones no afectará el monto final de lo que perciba el trabajador.

En este caso esta situación es relevante ya que como el trabajador tiene una remuneración mixta, lo relevante es que los parámetros para fijar el valor de los haberes variables no debe ser más perjudicial que lo que tenía antes. En este caso, los parámetros del trabajador son similares y si existe alguna distorsión dicha diferencia se pagó.

Afirma que el fiscalizador incurrió en error de hecho, ya que no existe menoscabo en la remuneración del trabajador, sino que tuvo un cambio de función de lectura del Contrato de Servicios Mapocho con el mandante Aguas Andinas a lector de medidores para el mandante Metrogas a contar del 6 de octubre de 2021.

Lo que el trabajador reclamó fue en síntesis que sus remuneraciones se vieron menoscabadas por el solo hecho de



adscripción de un servicio de lectura de medidores de agua potable a una lectura de medidores de gas.

La resolución de multa, se fundamenta en un menoscabo en el promedio de sus remuneraciones, de acuerdo a liquidaciones con 30 días trabajados previos a huelga del sindicato, y las liquidaciones con 30 días trabajados posteriores a la firma del anexo señalado, periodo revisado enero a diciembre 2021. No obstante, lo que el fiscalizador habría revisado fue el monto final de las remuneraciones de los meses previos a la huelga y los posteriores a ésta, pero no si en los supuestos para determinarla existía un menoscabo.

Arguye que la estructura de la remuneración es mixta, esto es, tiene un componente fijo y otro variable. Así, si los parámetros para determinar el valor de los haberes variables es similar para ambos tipos de lectura, no existe un menoscabo, ya que a similar volumen de producción la remuneración variable es similar y afirma que, el trabajador Fernando Campos simplemente trabajó menos, lo cual depende exclusivamente de él.

Afirma que, incluso la empresa para no menoscabar la remuneración de los primeros meses de lectura para el mandante Metrogas compensó en el mes de noviembre de 2021, un menor trabajo por falta de adaptación (a pesar que el trabajador tiene más de 10 años de experiencia como lector de medidores), como constan en las liquidaciones de remuneraciones que se acompañan en esta presentación. Así, previendo una baja de producción por un tema adaptativo le otorgó al trabajador bajo el concepto de "diferencia de sueldo mes anterior", el monto bruto de \$713.294, lo cual permite equilibrar sus ingresos al estado anterior al que se encontraban, y permite concluir que el menoscabo en que se fundamenta la multa no es tal.



Así, no existe menoscabo en la remuneración del trabajador, ya que si su producción es similar a la que tenía en los meses previos a la huelga, lo devengado también es similar.

Por lo tanto, existiría a su juicio un error de hecho del fiscalizador al considerar únicamente el monto final pagado en cada uno de los meses, ya que al tratarse de haberes variables, el eventual menoscabo debe provenir únicamente que los parámetros de pago de las actuales lecturas sea inferior a lo que tenía antes.

Asimismo, recurre en contra el quantum de la multa y de la falta de proporcionalidad, ya que la cuantía de la infracción por la que fue sancionada su representada fue por el tope legal contemplado en el artículo 506 del Código del Trabajo, es decir, 60 UTM. Cita jurisprudencia.

Previas citas legales, pide se acoja la reclamación dejando sin efecto la multa cursada o bien rebajándola prudencialmente conforme al mérito del proceso.

**SEGUNDO:** Que, atendida la cuantía de la demanda, la presente causa se sustanció de acuerdo a las normas del Procedimiento Monitorio contemplado en el Párrafo 7° del Capítulo II, Libro V del Código del Trabajo.

**TERCERO:** Que, la reclamado, contesta y solicita su rechazo con costas.

Reseña que la fiscalización tuvo su origen en una denuncia interpuesta por el trabajador, quien habría afirmado que no se estarían pagando en forma correcta sus remuneraciones lo cual le produce menoscabo, dándose inicio a la fiscalización, para lo cual se tuvo a la vista las liquidaciones de remuneraciones. Demás argumentos de hecho y derecho, constan íntegramente en audio.

**CUARTO:** Que, en audiencia se hace el llamado a conciliación, la cual no se produce por no tener la reclamada las facultades para tal cometido, teniéndose frustrado el llamado para todos los



efectos legales, y por lo tanto, se recibe la causa a prueba. Ambas partes incorporaron prueba documental.

Que, atendido a la sobrecarga del tribunal, se difirió la sentencia de acuerdo al inciso final del artículo 501 del Código del Ramo.

**QUINTO:** Que en audiencia única se fijó a hechos no controvertidos: Que la reclamada cursó una multa por resolución N°7593/22/5 según da cuenta el libelo pretensor, como asimismo, en documento acompañado, esto es, resolución de multa.

Se fijó como hecho controvertido, efectividad que la reclamada ha incurrido en error de hecho al momento de hacer calificación de los hechos y cursar la multa que se reclama.

**SEXTO:** Que la parte reclamante rindió e incorporó las siguientes probanzas:

Documental:

1) Copia de cadena de correos electrónicos enviados con fecha 24 de febrero de 2022, que dan cuenta de la Resolución de Multa N°7593/22/5.

2) Copia de Resolución de Multa N° 7593/22/5 de fecha 7 de enero de 2022.

3) Copia de Contrato de Trabajo suscrito por mi representada y el trabajador don Fernando Campos Collao, con fecha 4 de noviembre de 2011.

4) Copia de Anexo de Contrato de Trabajo suscrito por mi representada y el trabajador don Fernando Campos Collao, con fecha 06 de octubre de 2021.

5) Copia de liquidaciones de sueldo de los meses de enero a diciembre de 2021 correspondiente al trabajador don Fernando Campos Collao, señalados en la Resolución de Multa N°7593/22/5.

6) Copia de Contrato Colectivo de Trabajo vigente entre Provider y el Sindicato.



7) Copia de Correo electrónico del Sindicato de fecha 25 de septiembre de 2021, dirigido a Provider.

Testimonial: previo juramento, declara Solange Sánchez Martínez, RUT: 12.829.741-3, gerente de recursos humanos de la reclamante, cuyo testimonio consta íntegramente en audio y que por economía procesal no se pasa a reproducir.

SEPTIMO: Que, la parte reclamada ofreció e incorporó los siguientes documentos:

- 1) Caratula de la fiscalización N° 132;
- 2) Multa N° 1311-7593/22/5-1;
- 3) Informe de la fiscalización N° 132;
- 4) Notificación de inicio de fiscalización N° 132;
- 5) Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación, de la fiscalización N° 132;
- 6) Activación de la fiscalización: N° 132;
- 7) Anexo de contrato de fecha 06/10/2021;
- 8) Notificación de la multa N° 1311-7593/22/5-1.

OCTAVO: Que, conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, el Juez debe apreciar la prueba rendida en la audiencia de juicio conforme a las reglas de la sana crítica; Y, al hacerlo, deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

NOVENO: Que de acuerdo al artículo 23 del DFL 2 y artículo 503 del Código del Trabajo, esto es que los inspectores del trabajo tiene el carácter de ministros de fe y, sus constataciones gozan de presunción legal de veracidad, por tanto, la reclamante



es quien tiene la carga procesal, de acuerdo al artículo 1698 del Código Civil, de desvirtuar dicha presunción legal.

**DÉCIMO:** de acuerdo a la prueba documental legalmente incorporada en especial la resolución de multa administrativa reclamada a esta señala expresamente como infracción el incumplimiento al contrato de trabajo y estimó infringidos los artículos quinto inciso 3, 7 y 10 en relación con el artículo 506 todos del código del trabajo.

Lo anteriormente señalado resulta de vital importancia para comprender el por qué se cursó la multa infringida, ya que al tenor del libelo pretensor, se puedan advertir que la empresa reclamante confunde dos situaciones: una, el eventual perjuicio que ha tenido el trabajador aludido en la resolución de multa y que intenta justificar con una eventual falta o más bien menos días trabajados y para no ser menoscabado, según afirma, la testigo, se realizaría un promedio de las remuneraciones previas al cambio de contrato para no provocarle perjuicio y, en segundo lugar, se sostiene que la empresa ha hecho uso legítimo del ius variandi, esto es, cambiando la labor del trabajador ya que el primitivo contrato de trabajo decía relación con la lectura de medidores de Aguas Andinas y el anexo de contrato celebrado el año 2021 sería lector de Metrogas.

Respecto de esto último, cabe hacer especial mención que en informe de fiscalización, legalmente incorporado, se reseña la denuncia realizada por el trabajador quien reclama desmedro económico producto de anexo que lo cambien de contrato cambiándolo de contrato Aguas Andinas a contrato Metrogas, como ya se ha hecho referencia, producto de que la empresa pierde el contrato con la primera; el anexo fechado 6 de octubre del año 2021 se realiza un cambio de contrato en el cual se señala que no existiría menoscabo económico para el trabajador; el fiscalizador actuante señala que se revisó las liquidaciones de sueldo de enero a diciembre 2021,



tomándose los días con 30 días trabajados anteriores a la huelga de los trabajadores y 30 días posteriores al cambio de contrato verificándose un promedio de \$920.454 para el primer período y de \$838.516 para el segundo periodo en virtud de ello el fiscalizador afirma que se evidencia o menoscabo respecto de las remuneraciones producto del cambio de contrato y en virtud de ello se procedía sancionar al empleador.

**DECIMOPRIMERO:** Que, el artículo 5 del Código del Trabajo que trata sobre la función limitadora de los derechos fundamentales y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, en su inciso 3° señala que "Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

Por otro lado, el artículo 7 del mismo cuerpo legal, al definir lo que es un contrato de trabajo, en esta definición se enuncian los elementos de la esencia, entre ello, el pago de una remuneración el cual, a su vez se relaciona con las estipulaciones mínimas que debe tener todo contrato de trabajo, de acuerdo al artículo 10.

Por otro lado, cabe citar lo que dispone el artículo 12 del Código del Ramo, al regular el *ius variandi*, "*El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.*"

*Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo*



*dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.*

*El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.*

El Ius Variandi constituye una facultad del empleador y a diferencia del derecho privado en materia laboral se permite que una de las partes, el empleador, pueda alterar ciertas condiciones del contrato de trabajo, por lo tanto, es una potestad unilateral del empleador de modificar las condiciones del contrato según lo ha dicho el profesor Lizama, que permite enmendar la forma, modo y lugar de prestación de servicios del trabajador, sin embargo, tiene como limitante que esta variación no puede provocar un perjuicio al trabajador, es decir, debe ser razonable y no puede incurrir en una conducta abusiva, arbitraria o contraria a la buena fe, la cual debe imperar en todo contrato, inclusive en el contrato de trabajo; es así que la doctrina en especial el profesor Sergio Gamonal Contreras y Caterina Guidi, en su libro Manual del Contrato de Trabajo, señala que las modificaciones al contrato en virtud del ius variandi sólo pueden ser accidentales y no esenciales y su ejercicio no puede implicar una lesión de los intereses materiales o morales del trabajador ni menos puede ser ejercido con fines disciplinarios.

En cuanto al menoscabo en el caso de marras, se alega un menoscabo socio económico o más bien económico, ya que se denuncia que existe un detrimento patrimonial para el trabajador toda vez



que el cambio de acuerdo a lo afirmado por el fiscalizador, si produjo una disminución en su ingreso mensual sin que se hiciera un análisis respecto de si el trabajador incurre mayores gastos de traslado, por ejemplo, sin embargo según se expone en el informe de fiscalización, si se advierte un detrimento económico toda vez que el cambio de contrato le habría provocado una merma en su remuneración tomando promedio de los últimos 30 días laborados previo a la huelga y con posterioridad a esta, por el mismo periodo de tiempo, promedio que si arrojó una diferencia de casi \$ 100.000 lo cual en sí mismo constituye un menoscabo en este caso económico lo cual no está permitido de acuerdo al artículo 12 y por lo tanto no puede ser utilizado a título del ius variandi como lo alega la reclamante en su libelo.

**DÉCIMOSEGUNDO:** Que, a mayor abundamiento, de acuerdo a la prueba documental legalmente incorporada por la reclamante en cara intenta justificar el porqué de el de la multa o más bien el error de hecho en que habría incurrido el fiscalizador incorporando documentos que dicen relación con la huelga el proceso de negociación colectiva en contrato colectivo, sin embargo, olvida que eso no está en discusión tanto es así que es reconocido en el propio fundamento de la resolución recurrida, esto es, que se tomó en consideración sólo el periodo previo a la huelga y posterior a ella mas no el tiempo en que está se habría desarrollado por lo tanto dichas alegaciones resultan impertinentes a la luz de los hechos expuestos en la resolución de multa.

lo precedentemente señalado no constituye un baladí toda vez que resulta cuestionable la justificación dada por la la única testigo que compareció a declarar en juicio quien detenta el cargo de gerente de recursos humanos si bien reseña el por qué se habría modificado el contrato de trabajo por intermedio de un anexo de contrato de fecha 6 de octubre del año 2021 toda vez que se habría terminado el contrato con aguas andinas y en virtud de dicho



contrato es que se habría suscrito el contrato de trabajo en el año 2011 con el trabajador aludido en la cara resulta cuestionable y dudoso la fundamentación que da respecto de la variación de la remuneración la cual niega sin embargo da una explicación poco creíble esto es que de acuerdo al nuevo contrato con Metro gas sólo se trabajaría 10 días por parte del trabajador y para no provocar una merma en su remuneración se sacaría un promedio de los meses íntegramente laborados con anterioridad al anexo del contrato lo cual no fue acreditado bien documentación escrita ya sea en etapa administrativa ni menos en juicio por lo tanto claramente la reclamante no logra desvirtuar la presunción de veracidad de las actuaciones realizadas por por el fiscalizador y las infracciones constatadas sumado a ello Key la fiscalización tuvo su origen en una denuncia del propio trabajador aludido en la multa recurrida quien reclama que se le estaría mermando su remuneración cual le provoca un perjuicio o menoscabo y esto se encuentra prohibido según ya se ha hecho referencia texto del artículo 12 del contrato del código del trabajo y en virtud de ello la multa se encuentra al derecho.

**DÉCIMOTERCERO:** Que, respecto de las alegaciones en contra del quantum de la multa cursada y su falta de proporcionalidad, la reclamante no impugna la clasificación realizada por el legislador en el artículo 505 del código del ramo, sino que más bien, se limita a reclamar respecto de lo discrecional en la forma en que se habría determinado el quantum la multa y se habría impuesto la máxima sanción de acuerdo al artículo 506 del Código del Trabajo, sin embargo, esta sentencia no puede soslayar que el hecho que dio origen a la fiscalización y posterior multa es el detrimento económico que se estaría provocando al trabajador en el ejercicio del ius variandi, menoscabo que reviste gravedad toda vez que afecta un elemento del esencia del contrato de trabajo, esto es, la remuneración y es el propio artículo 506 en el caso de



estimarse que la conducta que infringe la normativa laboral vigente es grave, es el propio legislador, que permite sancionar con el máximo esto es 60 UTM.

**DÉCIMOCUARTO:** Que toda la demás prueba documental incorporada por las partes y no analizada, en nada altera lo que ya ha sido resuelto por esta sentenciadora.

Y Visto, además, lo dispuesto en los artículos 5, 7, 9, 10, 12, 503 y 506, todos del Código del Trabajo, artículo 1698 del Código Civil, DLF 2, se resuelve:

I.- Que **rechaza** la reclamación interpuesta por SOCIEDAD DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS PROVIDER LATÍN AMÉRICA SpA, en contra de la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO PONIENTE, por tanto, se mantiene firme la Resolución 7593/22/15.

II.- Que, no se condena en costas a la reclamante por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Anótese y archívese en su oportunidad.

Notifícase a los apoderados de las partes a los correos electrónicos informados tal y como se señaló en audiencia única.

*Rit : I - 76- 2022*

*Ruc : 22-4-0391409-K*

Pronunciada por doña **CAROLINA ALEJANDRA BRAVO YÁÑEZ**, Jueza Titular destinada del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veinticinco de abril de dos mil veintidós se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



