

Santiago, dieciocho de junio de dos mil veinticinco.

Vistos:

Ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en procedimiento de aplicación de multa contenida en el artículo 503 del Código del Trabajo, se sustanciaron estos antecedentes RIT I-676-2023, caratulados: “Sociedad de Recaudación y Pagos de Servicios Ltda. con Inspección Provincial del Trabajo Santiago”.

Por sentencia de dos de abril de dos mil veinticuatro, dictada por la jueza doña Marcela Soler Catalán, se resolvió rechazar, sin costas, la reclamación judicial deducida por la reclamante, que dirigió en contra de las Resoluciones N°1734/23/64-1 y N°1734/23/64-2, dictadas por la Inspección Provincial del Trabajo Santiago de 29 de octubre de 2023, que aplicaron multas de 60 unidades tributarias mensuales, cada una.

En contra de este fallo, la parte reclamante representada por el abogado don Pedro Matamala Souper, interpuso recurso de nulidad, para lo cual invoca dos causales; de manera principal, la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se haya dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo; a continuación y en subsidio, plantea otro motivo de invalidación del fallo, también contenido en el artículo 477 del Código del Trabajo, pero ahora exponiendo que se han infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista en la audiencia del día veinte de mayo del año en curso, oportunidad en que alegaron los abogados de las partes.

Considerando:

Primero: La reclamante ha deducido recurso de nulidad contra la sentencia definitiva, invocando como causal principal la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su hipótesis de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Segundo: En cuanto a este motivo o causal principal de nulidad que dirige, el recurrente lo divide en tres apartados.

En el primero, alega la infracción del artículo 505 del Código del Trabajo en relación con el artículo 1 del DFL N°2 de 1967, y del artículo 420 letra a) del Código del Trabajo. Señala que el artículo 505 del Código del



Trabajo establece que "la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen". Por su parte, el artículo 1 letra a) del DFL N°2 de 1967 determina como función de la Dirección del Trabajo "la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral", mientras que el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo dispone que "serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

Sostiene que ante esa sede jurisdiccional, se alegó que la Inspección del Trabajo, al cursar las multas cuestionadas, asumió atribuciones propias y excluyentes de los tribunales de justicia, toda vez que realizó una actividad de calificación jurídica sobre la calidad de trabajadores del comercio de los trabajadores que indica, estimando que se incurre en las infracciones denunciadas, excediendo la fiscalización y constatación de hechos, realizando una labor que va más allá de las potestades del Servicio, y que requiere de una valoración y apreciación de situaciones que no son indubitadas.

Señala que la sentenciadora, para rechazar esta alegación, estimó en su considerando octavo que, conforme a lo establecido en el artículo 505 del Código del Trabajo y la letra a) del artículo 1 del DFL N°2 de 1967, la Dirección del Trabajo tiene facultades para fiscalizar la aplicación de la legislación laboral, y que en este caso el fiscalizador no excedió sus facultades al constatar que los trabajadores que se desempeñan como operador de servicio integral (OSI), en centros de recaudación y pago o cajas auxiliares ubicadas al interior de centros comerciales (Mall) y supermercados, percibiendo un incentivo variable por diversos servicios, se encontraban en la hipótesis del artículo 38 N°7 del Código del Trabajo.

Argumenta que la sentenciadora incurrió en una errónea interpretación y aplicación de las disposiciones citadas, ya que la ley confiere a la reclamada potestades para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación, pero no resulta procedente la calificación jurídica respecto



de la calidad de los trabajadores, resolviendo sobre una eventual controversia jurídica en la cual sólo tiene potestades para sancionar infracciones manifiestas. Sustenta que, en la especie, la supuesta constatación de los hechos requiere determinar de forma previa que los trabajadores en cuestión tienen la calidad de dependientes de comercio, lo que requiere necesariamente una labor de interpretación de cláusulas contractuales y de calificación jurídica de los hechos.

Asimismo, afirma que el fallo incurre en una falsa aplicación del artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, al no considerar que las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos de trabajo, son competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

Tercero: En segundo lugar, el recurrente alega la infracción de los artículos 11 y 16 de la Ley N°19.880, en relación con el artículo 503 del Código del Trabajo, en cuanto a la exigencia de la debida fundamentación del acto administrativo.

Arguye que la resolución de multas reclamada no observa el deber de fundamentación, lo que fue reclamado en autos. Indica que la resolución no explica los motivos por los cuales estima que los trabajadores mencionados son trabajadores del comercio conforme lo dispuesto en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, no menciona cómo lo constató ni en virtud de qué consideraciones desestimó el giro bancario y no comercial informado por la empresa.

Explica que la resolución reclamada se limita a imponer dos sanciones que surgen de la calidad de trabajadores del comercio, reproduciendo los tipos infraccionales, pero sin dotarlos de contenido alguno en concreto, lo que resulta totalmente insuficiente y deja a la empresa en indefensión. Además, afirma que durante el proceso se pretendieron subsanar los vicios de la resolución incorporando antecedentes no contenidos en ella, a través del informe de exposición que da cuenta de los antecedentes de la fiscalización, que fue conocido por la empresa sólo durante la tramitación del proceso.

Expresa que la sentenciadora, en el considerando noveno, desestimó la falta de fundamentación alegada, considerando que la resolución de multa identifica a los trabajadores afectados, describe la conducta de la empresa e



indica las normas infringidas, lo que habría permitido a la reclamante ejercer su derecho a defensa. Sin embargo, el recurrente sostiene que la jueza quebrantó los artículos 11 y 16 de la Ley N°19.880 y el artículo 503 del Código del Trabajo al mantener firme la resolución de multas reclamada, ya que parte del supuesto que la resolución de multa, independientemente de su contenido, se basta a sí misma, siendo suficiente sólo individualizar a los trabajadores supuestamente afectados, reproducir el tipo infraccional y mencionar las normas que estima infringidas.

Señala que la propia decisión de la sentenciadora deja de manifiesto la falta de fundamentación de la resolución de multas, pues al desestimar el error de hecho alegado por la empresa, afirma que los operadores de servicio integral cumplen sus funciones en turnos rotativos que incluyen días domingo, y se efectúa el pago del concepto "Prestación Serv. Sab-Dom-Fest", antecedentes no mencionados en las resoluciones reclamadas.

Cuarto: Por último, en el tercer capítulo, alega la infracción del artículo 38 N°2 y N°7, en relación con el artículo 38 bis del Código del Trabajo. Precisa que la sentencia, en su considerando undécimo y siguientes, desestima la alegación de inexistencia de las infracciones, considerando que la empresa se encuentra en la hipótesis contemplada en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, al ser una empresa "dedicada al mercado de las transacciones, pagos y recaudaciones", cuyo objetivo es entregar al público una alternativa para el pago de cuentas y transacciones financieras.

Plantea que la sentenciadora incurre en una errónea interpretación y aplicación del artículo 38 inciso segundo y del artículo 38 bis del Código del Trabajo, al desconocer que el recargo del 30% y los siete días domingo adicionales a que se refieren estas normas operan para los trabajadores del retail, calidad que no tienen los trabajadores mencionados en la resolución de multas.

Controvierte que la sentenciadora sólo alude a que los trabajadores prestan funciones en turnos rotativos que incluyen los días domingos, lo que no se discute en el proceso, pero que, según la normativa en cuestión, no es una circunstancia que por sí sola pueda configurar las infracciones que se sancionan, ya que también se requiere que se trate de trabajadores del retail o comercio. Así, cita el Ordinario N°4755/058 del 14 de septiembre de 2015 de la Dirección del Trabajo, que fija el sentido y alcance de la incorporación



de la Ley N°20.823, y recurre a la historia de esta ley para argumentar que apunta a la modificación de la estructura remuneracional de los trabajadores del retail, mencionando que en la historia de la ley la palabra "Retail" se repite en 21 oportunidades. Asimismo, indica que, según la Real Academia Española, la palabra Retail significa "Comercio al por menor".

Afirma que la actividad desarrollada por Servipag no es una actividad de comercio en los términos del artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, sino que presta servicios los días domingos o festivos en consideración del numeral 2 del artículo 38, que se refiere a "las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés del público o de la industria".

Por lo tanto, la sentenciadora incurre en una falsa aplicación del artículo 38 N°7 y una infracción del artículo 38 N°2 del Código del Trabajo, ya que la correcta interpretación y aplicación de estas normas hubiese llevado a la sentenciadora a dejar sin efecto las sanciones, ya que los trabajadores de Servipag no pueden ser calificados como trabajadores de comercio, siendo improcedente las sanciones por no pagar el recargo del 30% y no otorgar los siete días domingo de descanso adicional.

Quinto: De lo antes expuesto, aparece con meridiana claridad que el recurso deducido por la empresa reclamante es del todo ininteligible y a la vez contradictorio en sus planteamientos; pues en su primer acápite cuestiona la facultad de la inspección del Trabajo, para cursar las multas; luego en el segundo aspecto, se subentiende que acepta la facultad del órgano fiscalizador, ya que ahora ataca la falta de argumentación del acto administrativo que, en definitiva, dispone aplicar las multas por transgresión de la legislación laboral; y en el último, la recurrente basa la infracción de ley como causal de nulidad que dirige en contra del fallo, aceptando la facultad de la inspección del Trabajo para cursar la infracción y, a la vez, la adecuada motivación del acto administrativo emanada por esta institución, cuestionando ahora la decisión de la juez de mérito de decidir que la empresa reclamante incurrió en transgresión a los artículos 38 inciso 2° y 38 N° 7, en relación al artículo 506 del Código del Trabajo, por no liquidar ni pagar con el recargo de, a lo menos, un 30%, las horas ordinarias trabajadas en día domingo a trabajadores del comercio y, también al artículo 38 bis, en relación con el



artículo 506 del Código laboral, por no otorgar los siete días domingos de descanso semanal adicional, durante cada año de vigencia del contrato de trabajo a trabajadores del comercio, planteamientos todos que parten de supuestos jurídicos distintos, de manera que no es posible admitir su concurrencia conjunta.

Sexto: Además, con respecto al primer capítulo del recurso, encaminado a cuestionar las facultades de la Inspección del Trabajo para cursar la infracción, basado en que este organismo carece de prerrogativas para dar la calificación jurídica de trabajadores del comercio a los trabajadores que desempeñan labores en su empresa -Servipag-, denunciando que la institución demandada asumió atribuciones propias y excluyentes de los tribunales de justicia, y que se sustenta en la infracción del artículo 505 del Código del Trabajo en relación con el artículo 1 del DFL N°2 de 1967 y el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, prescinde de considerar que a este organismo laboral, por mandato legal le corresponde la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral, como lo expone el propio recurrente; por lo que si el resultado de ese proceso, que sin duda involucra una actividad interpretativa de las normas cuyo cumplimiento se fiscaliza, no convence a la parte, ella misma ha hecho uso del artículo 420 del citado Estatuto Laboral, no precisamente de la situación que prevé la letra a) de este precepto sino en su letra e); por consiguiente el juzgado del trabajo que ha conocido este asunto ha permitido el ejercicio de la garantía del control de legalidad de la actividad de interpretación de la norma realizada por el ente fiscalizador que le permitió la aplicación de una multa por incumplimiento a la legislación laboral, por lo que el referido apartado no podrá prosperar.

Séptimo: Tampoco podrá correr mejor suerte la situación por la cual el recurrente da por transgredidos los artículos 11 y 16 de la Ley N°19.880, en el sentido que la resolución administrativa en que se sustentó su reclamación carece de fundamentos; para los cual basta señalar que desde el momento mismo que esta misma parte ha planteado el reclamo, entiende el contenido de la resolución materia de reproche; pero recordando que la causal de nulidad de infracción de ley planteada por el recurrente requiere que el vicio denunciado tenga influencia en la parte dispositiva del fallo, esto es, que la errónea aplicación de las disposiciones que se dan como infringidas



determine la resolución del asunto en uno u otro sentido, requisito que no cumplen las normas mencionadas en este capítulo del recurso, ya que los preceptos invocados no son decisorio litis y, por ende, carecen de influencia en lo que en definitiva se dispone en el fallo.

Octavo: En cuanto al fundamento alegado en tercer lugar y por el cual da por vulnerado el artículo 38 inciso segundo, N°2 y N°7, en relación con el artículo 38 bis, todos del Código del Trabajo, se debe recordar que lo que se hace a través de este motivo de nulidad, es confrontar la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone fidelidad a los hechos determinados en ella, pues lo que se ha de examinar es si las conclusiones fácticas encuadran en el supuesto legal respectivo. En definitiva, para poder examinar el juzgamiento jurídico del caso, resulta indispensable que los hechos a partir de los que se estructura la impugnación se encuentren fijados en la sentencia -los que son inamovibles- pues sólo de cumplirse tal exigencia se podrá generar el debate sobre la infracción de ley que se denuncia.

Noveno: Así, en este orden de ideas, los razonamientos duodécimo y décimo tercero de la sentencia determina que: “tal como admite la reclamante, se trata de una empresa “dedicada al mercado de las transacciones, pagos y recaudaciones”, siendo su principal objetivo, entregar al público “una alternativa rápida, cómoda y segura en el pago de cuentas, giros de dineros y otro tipo de transacciones financieras, sea a través de sus centros de recaudación y pago (CRP), cajas auxiliares o a través de su página web”, lo que se corrobora por lo constatado por el fiscalizador en los anexos de incentivo variable, en tanto este corresponde a “Servigiros, recaudación municipal, avances en efectivo, depósitos, pago de nóminas, tesorería, cambios de cheques, recaudación simple, utilidad pública, recargas Bip”;

“..lo indicado en el informe de fiscalización, haciéndose cargo del argumento de la empresa, en cuanto los operadores de servicio integral se encontrarían dentro de las explosiones del inciso segundo del artículo 38, citando el Ordinario N°1417, de 10 de marzo de 2016, al constatar, que los operadores y de servicio integral, prestan servicios de apoyo a empresas que mayoritariamente no atienden al público en día domingo, como por ejemplo, empresa de servicios básicos, luz, agua, gas, quienes tienen un horario de atención sólo en días hábiles, y por su parte, en relación a las actividades del



giro bancario, cita los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, en cuanto los trabajadores que prestan servicios en bancos e instituciones financieras, no se encuentren exceptuados del derecho alcanzan días domingos y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 35 del Código del Trabajo.”;

“..que los operadores de servicio integral, cumplen sus funciones en turnos rotativos, que incluyen días domingos, acorde a sus contratos de trabajo, y en las liquidaciones de sueldo, que la empresa efectúa el pago del concepto “Prestación Serv. Sab-Dom-Fest” -beneficio pactado en la cláusula undécima del contrato colectivo vigente- con un 50% de recargo sobre la hora ordinaria, por cada hora trabajada en dichos días, indicando a continuación, que este beneficio no corresponde al recargo establecido en la Ley 20.823..”;

y

“..la empresa no ha otorgado, respecto de los trabajadores que cumplen esas funciones, siete días domingos de descanso semanal adicional, durante cada año de vigencia del contrato, según lo observado en los registros de asistencia y declaraciones de la empresa y organización sindical,..”.

Décimo: En consideración al contexto de los hechos antes reseñados, corresponde tener presente las normas que da por conculcadas el recurrente, artículo 38 inciso segundo, N°2 y N°7, en relación con el artículo 38 bis del Código del Trabajo, las cuales disponen, respectivamente:

Inciso 2° artículo 38: “Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo.”



Artículo 38. “Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen: 2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria; y 7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades;”

Artículo 38 bis. “Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro.”.

Undécimo: En atención a las situaciones fácticas fijadas por la jueza de mérito -señaladas en el razonamiento noveno- en relación con los preceptos antes indicados, se infiere que encontrándose establecido que la empresa reclamante y ahora recurrente, está dedicada al mercado de las transacciones, pagos y recaudaciones, siendo su principal objetivo entregar al público una alternativa rápida, cómoda y segura en el pago de cuentas, giros de dineros y otro tipo de transacciones financieras, sea a través de sus centros de recaudación y pago, cajas auxiliares o a través de su página web, lo que se corrobora por lo constatado por el fiscalizador, se constata que realiza labores aludidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, que determina exceptuar de lo establecido en los artículos anteriores, a los trabajadores que se desempeñen en las labores que indica su N°7, con la situación de excepción que dicha norma prevé.



Por consiguiente, tal como lo determina la jueza de fondo, en orden a que se: “..verifica la infracción al inciso segundo del artículo 38”, y acreditado y determinado que la empresa no ha otorgado, respecto de los trabajadores que cumplen esas funciones, siete días domingos de descanso semanal adicional, durante cada año de vigencia del contrato, según lo observado en los registros de asistencia y declaraciones de la empresa y organización sindical, se comprueba la infracción al artículo 38 bis ya transcrito, conclusiones todas que impiden admitir los errores de derecho denunciados, al pugnar sus fundamentos con los hechos establecidos; así, el recurso por esta causal principal, será desestimada.

Duodécimo: A continuación, el letrado que representa a la empresa reclamante, invoca la causal subsidiaria del artículo 477 del Código del Trabajo, en su hipótesis de transgresión de derechos o garantías constitucionales, en específico, la vulneración del artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República, que consagra la garantía del debido proceso.

Décimo tercero: Expone que el principio non bis in ídem se encuentra consagrado en el artículo 14 N°7 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos de 1966, ratificado por Chile, que establece que nadie podrá ser juzgado ni sancionado por delito por el cual haya sido ya condenado o absuelto por una sentencia firme. Este principio tiene plena aplicación en materia laboral, siendo necesaria la concurrencia copulativa de la denominada "triple identidad" que exige identidad de sujeto, identidad de hecho e identidad de fundamento.

Relata que la sentenciadora, en el considerando décimo, desestimó la infracción del principio non bis in ídem, considerando que aunque ambas multas emanan de la naturaleza del giro que la empresa explota, corresponden a conductas que se encuadran en tipificaciones diversas y generan obligaciones distintas. Sin embargo, cuestiona que no estime que las dos sanciones sean prácticamente idénticas en todos los hechos constatados y en la infracción, cuando lo que se debe analizar es si concurre la identidad sustancial en el fundamento de las infracciones. Argumenta que se acreditó en el proceso que concurre la triple identidad, ya que las dos sanciones tienen idéntico sustento: la calidad de trabajadores de comercio prevista en el



artículo 38 N°7 del Código del Trabajo. Si se suprime esta calidad, ninguna de las sanciones podría ser aplicada.

Razona que no resulta lógico sancionar doblemente a la empresa por una misma circunstancia, ya que si se controvierte la calidad de trabajadores de comercio, malamente podría haber pagado el recargo del 30% u otorgado los siete días domingo de descanso adicional. Asimismo, argumenta que concurre la identidad de fundamento porque ambas sanciones tienen como presupuesto la calidad de trabajadores de comercio de los colaboradores mencionados.

Alega que se configura la causal de nulidad invocada porque la sentenciadora ha vulnerado el debido proceso al no observar el principio non bis in ídem, manteniendo la resolución de multas que impone dos sanciones con idéntico fundamento, lo que ha tenido una influencia sustancial en lo dispositivo del fallo.

Décimo cuarto: Los argumentos que el propio recurrente da para sustentar a este motivo de invalidación, dan pábulo para apreciar que en este caso no se transgrede de ninguna manera el denominado principio non bis idem; en efecto, pues la sola circunstancia de que las sanciones de multas dispuesta en contra de ella por el ente fiscalizador y ratificadas por el tribunal laboral, tengan un mismo origen, debido a que emanan de naturaleza del giro que la demandada explota y que los trabajadores que le prestan servicios sean comprendidos en la calidad de trabajadores de comercio y servicios, pueden dar pie a las conductas que se le reprochan a la empresa, como lo son: no liquidar ni pagar con el recargo de, a lo menos, un 30%, las horas ordinarias trabajadas en día domingo a trabajadores del comercio y, además, no otorgar los siete días domingo de descanso semanal adicional durante cada año de vigencia del contrato de trabajo a trabajadores del comercio.

En consecuencia, las circunstancias constatadas no permiten admitir que, en definitiva, se le sancione dos veces por un mismo hecho, más aún si las tipificaciones de estas conductas reñidas se encuentran en distintas disposiciones del estatuto laboral, lo cual importa que generan obligaciones diversas e independientes para la empresa y, con ello, permiten la fiscalización diferenciada de sus requisitos y la posibilidad de ser sancionadas por la infracción a cada una de ellas.



Décimo quinto: Así, este motivo de nulidad tampoco podrá acogerse; conclusión que determina la desestimación de la impugnación en su totalidad.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza con costas**, el recurso de nulidad deducido por la parte reclamante, Sociedad de Recaudación y Pagos de Servicios Ltda., que dirigió en contra de la sentencia de dos de abril de dos mil veinticuatro, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT I-676-2023, la que, en consecuencia, **no es nula**.

Redactó el fiscal judicial don Daniel José Calvo Flores.

Regístrese y comuníquese.

N° Laboral-Cobranza-1344-2024.





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

Código: FENSXXXJRKV

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Graciela Gomez Q., Fiscal Judicial Daniel Calvo F. y Abogado Integrante Nicolas Stitchkin L. Santiago, dieciocho de junio de dos mil veinticinco.

En Santiago, a dieciocho de junio de dos mil veinticinco, 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: FENSXXXJRKV