

Santiago, veintisiete de agosto de dos mil veinticinco.

Vistos:

Por sentencia de quince de octubre de dos mil veinticuatro, dictada en causa RIT T-1859-2023, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se rechazó la demanda principal de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por don Pedro Pablo Guzmán Aceituno en contra de Sociedad Hipódromo Chile S.A., y se acogió la demanda subsidiaria de despido injustificado, declarando que el despido de 18 de abril de 2023 fue improcedente, condenando a la empresa demandada al pago del recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio, por la suma de \$1.106.192, rechazando la devolución del aporte del empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía.

Contra dicho fallo, recurrió la parte demandante por la causal prevista en el artículo 478 letra e) en relación con el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo y, en forma subsidiaria, por la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del mismo Código.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en audiencia, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Y considerando:

Primero: Que don Emilio Kopaitic Aguirre, abogado, en representación de la parte demandante, funda su recurso, en forma principal, en la contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459, en relación al numeral cuarto de dicho artículo, correspondiente al "análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación".

Señala el recurrente que la omisión consiste en que el tribunal de primera instancia no se detuvo a analizar la prueba documental



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

Código: XQUSBDHVZG

ofrecida e incorporada por su parte, referente a la situación de salud del demandante y la discriminación sufrida por su estado. En concreto, la prueba no analizada corresponde a la ficha clínica de la ACHS del trabajador, que se encuentra en el folio 58, ofrecido en la audiencia preparatoria y debidamente incorporada en la audiencia de juicio.

Afirma que dicha prueba era fundamental para entender la negativa mantenida en el tiempo e injustificada para la reubicación del trabajador. Según indica, la ficha clínica contiene información relevante, como que con fecha 01/10/21 se realizó una junta médica para determinar por unanimidad como enfermedad laboral la epicondilitis codo izquierdo del demandante, señalando como elementos que sustentan la decisión: 1. Paciente zurdo; 2. EPT confirma exposición a agentes de riesgo pesquisados (repetitividad, postura, fuerza) y agentes agravantes (movimientos bruscos de los brazos); 3. Exposición al agente de riesgo por tres años, estableciendo como recomendación readecuar puesto de trabajo o cambiar al trabajador con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional.

Añade que, con fecha 14/02/22, se realizó otra junta médica que determinó que el diagnóstico de epicondilitis derecha también era de origen laboral. Sostiene que a lo largo de la ficha clínica emitida por ACHS se pueden ver más de 20 controles médicos respecto a las enfermedades profesionales, junto a otros dos ingresos de enfermedad profesional, todos teniendo como elemento fáctico los movimientos repetitivos, postura, fuerza y movimientos bruscos de manos y brazos.

Adicionalmente, alega que se omitió el análisis de los documentos ofrecidos en audiencia preparatoria con los números 22, 25 y 26, incorporados en audiencia de juicio y que se encuentran a folios 52, 55 y 56 respectivamente. Estos correos fueron enviados por



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

Código: XQUSBBDHVZG

el demandante señalando a la jefatura pertinente que debía ser readecuado su puesto de trabajo, por tener enfermedades de origen laboral y que su recuperación no podía avanzar producto de los movimientos repetitivos que realizaba. Los correos son de 20 de enero, 30 de mayo, 13 de noviembre, todos del 2022 y del 14 de marzo de 2023.

Señala que también se omitió el análisis del documento ofrecido en audiencia preparatoria con el número 23, "correo jefatura por Acoso Laboral por denuncia de Juan Carlos Correa 14 abril de 2023" que se encuentra a folio 53, donde el trabajador relata hechos de acoso laboral.

Segundo: Que, respecto a la influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, el recurrente sostiene que la omisión del análisis de esta prueba documental impidió al tribunal contrastar las declaraciones de los testigos con los hechos constatados en los documentos. Argumenta que la prueba no analizada confirmaba la conclusión arribada por el Fiscalizador de la Dirección del Trabajo, quien en su informe constató que la empresa no dio cumplimiento a las resoluciones de calificación del origen de los accidentes y enfermedades de la Ley 16.744, pues el denunciante realizaba labores similares a la de mantención cancha, verificándose solo mínimas diferencias, como que ya no realizaba labores de rastreo, limpieza de acequias y palizadas.

Afirma que el mero cambio de funciones no necesariamente es una reubicación o readecuación en los términos que prescribe el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744. Sostiene que el sentenciador se limitó a considerar las declaraciones de testigos para acreditar que se cambiaron las funciones, sin evaluar si ellas eran aptas para evitar los agentes de riesgo.



La petición concreta respecto a esta causal es que se acoja el recurso, declarando que el despido fue por discriminación sufrida por el actor fue de carácter grave o constitutiva de discriminación, y que se ordene el reintegro del trabajador a la empresa, en funciones acordes con su salud, y que se paguen las remuneraciones del tiempo transcurrido entre el despido y su efectivo reintegro; o alternativamente, que si se considera que la discriminación no tuvo la gravedad suficiente para el reintegro, que se condene a la contraria por dicha vulneración con ocasión del despido.

Tercero: Que, en subsidio, el recurrente invoca la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, es decir, "Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica". Alega que el fallo vulneró las máximas de la experiencia al simplemente establecer que entre la denuncia en la Inspección y el Informe de Exposición habían transcurrido seis meses y por lo tanto se descartó la represalia por temporalidad, desconociendo que los plazos de investigación no los controla el actor, y que la represalia normalmente se ejerce una vez terminada la fiscalización.

También señala que se infringió el principio de no contradicción al descartar la represalia porque la prueba viva de la contraria señaló que el despido fue motivado por supuestas necesidades de la empresa, pero luego acogió la acción de despido improcedente, descartando precisamente esas necesidades. Agrega que es una máxima de la experiencia que la forma de ocultar un despido vulneratorio suele ocurrir con este tipo de despido.

Finalmente, sostiene que lo único que el juez valoró del Informe de Exposición fue la fecha de ingreso y del despido, careciendo de razón suficiente para arribar a su conclusión. Destaca que el despido se realizó menos de un mes después de la firma del inspector que impuso 14 multas por un total de más de 540 UTM.



Como petición concreta para esta causal subsidiaria, solicita se condene a la contraria por vulneración a la garantía de indemnidad sufrida por el actor por las labores de fiscalización de la Inspección del Trabajo, condenando a las indemnizaciones correspondientes.

Cuarto: Que, sobre la primera causal de invalidación hecha valer, es necesario tener en cuenta que el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo prescribe: *“El recurso de nulidad procederá, además:*

e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviere decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”;

El artículo 459 del Código del Trabajo, a su turno, indica que: *“La sentencia definitiva deberá contener:*

4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;”, conceptualización que da cuenta que ella está prevista para velar por la forma de las sentencias, imponiendo al tribunal -en lo pertinente al recurso- la carga de analizar toda la prueba rendida, y consignar los hechos que se consideran demostrados.

Quinto: Que la hipótesis de invalidación propuesta por el libelo y que se ha descrito, aborda la infracción de la carga prevista en el artículo 459 del Código del Trabajo, indicando que el tribunal resolvió la litis omitiendo dar cumplimiento a la carga de analizar toda la prueba rendida, en particular, la ficha clínica de la ACHS, los correos electrónicos de 20 de enero, 30 de mayo, 13 de noviembre, todos del 2022 y del 14 de marzo de 2023 y el correo jefatura por Acoso Laboral por denuncia de Juan Carlos Correa, de 14 abril de 2023,



atribuyendo la influencia sustancial al yerro, de la forma en que ha explicitado en su recurso.

Sexto: Que, para admitir la configuración de la hipótesis invocada por la omisión de análisis de las pruebas singularizadas en el recurso, resulta necesario analizar si tal defecto tiene influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, exigencia que ha sido impuesta por la ley para la procedencia de la nulidad que se pretende y que se traduce en la necesidad de acreditar que el defecto que se invoca ha tenido un efecto trascendente y concreto, de suerte que su verificación implique una real variación respecto de lo que racional y jurídicamente debería fallarse y lo que efectivamente se resolvió en la resolución impugnada.

Séptimo: Que para esclarecer el punto referido en el motivo que precede, es indispensable tener en consideración, en primer término, que sobre la discriminación por razones de salud el tribunal concluyó que al actor le fueron modificadas sus labores con el objeto de hacerlas compatibles con su salud y su condición física y – en lo referido a las situaciones de acoso y comentarios hostiles – que la prueba rendida no se refiere a actuaciones en su contra que puedan ser calificadas de esa manera, constitutiva de falta o incumplimiento a los deberes de buen trato, respecto y dignidad entre las partes de una relación laboral.

A su turno, sobre la vulneración de la garantía de indemnidad, el sentenciador descarta que el empleador, en su uso de sus facultades, sancionara o castigara al trabajador por haber ejercido su derecho a acudir a la vía administrativa, analizando a continuación, las razones formales invocadas para el despido y su procedencia.

Octavo: Que, atendidos los fundamentos de la decisión del tribunal del grado, los mecanismos de acreditación que se acusan como no valorados carecen del influjo necesario para determinar la resolución de la causa en un sentido diverso, desde que la



documental aludida se refiere, por una parte, a un estado de salud no debatido, y por la otra, consiste en antecedentes emanados de la misma parte, por los que da cuenta de situaciones de hecho que han sido descartadas con la prueba de la contraria, que se ha considerado conteste, bien instruida y consistente, conclusión que impone la desestimación de la hipótesis de nulidad que se analiza, por falta de aquél requisito esencial para la procedencia de la invalidación pedida, como es su ascendencia determinante en la decisión de lo controvertido, ante la constatación del vicio denunciado.

Noveno: Que, sobre la causal invocada en subsidio, cabe tener en cuenta que ella se configura cuando en la valoración de la prueba se ha infringido lo dispuesto en el artículo 456 del estatuto laboral, disposición que establece: *“El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.*

Al hacerlo, el tribunal 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.”

Décimo: Que, al amparo de lo establecido en la disposición transcrita en el motivo que precede, nuestro sistema procesal ha entregado parámetros a los jueces del fondo para la valoración de la prueba rendida en la materia, imponiéndoles la obligación de respetar la coherencia y la razonabilidad que debe conducir tal proceso para resolver en un determinado sentido, los que Couture define como *“las reglas del correcto entendimiento humano”*.

En consecuencia, en el examen de fundamentación de las sentencias se exige que los tribunales asienten los hechos que



sostienen lo decidido y expresen los medios que sustentan esas determinaciones fácticas, porque su motivación legitima la función jurisdiccional y da cabida a la interposición de los recursos legales para activar los mecanismos de control en la aplicación del derecho al caso concreto, de manera que la función del tribunal *ad quem* al conocer del recurso de nulidad por esta causal radica en la revisión del razonamiento que ha seguido el tribunal en el citado proceso.

Undécimo: Que, para que esta Corte, en cuanto tribunal de nulidad, se encuentre en condiciones de efectuar un control sobre las reglas de la valoración de la prueba en la fundamentación de la sentencia, resulta indispensable que la parte recurrente precise al momento de formalizarlo, las reglas fundamentales de la lógica, de la ciencia y de la experiencia, que habrían sido incumplidas por el juez de la instancia.

En la especie, el recurso, en el apartado correspondiente, indica que la decisión se aparta de la razón suficiente y las máximas de la experiencia en lo referido a la garantía de la indemnidad, para descartar el nexo causal entre la denuncia ante la Inspección del Trabajo en octubre de 2022 y el despido ocurrido en abril de 2023, por el transcurso de tiempo entre ambos hechos, lo que restaría plausibilidad a la tesis del demandante, por las razones que detalla. A su turno, expresa que los fundamentos del tribunal “a mayor abundamiento” conculcan el principio de no contradicción, al aludir a la causal del despido, en circunstancias que posteriormente la descarta, acogiendo la demanda subsidiaria.

Duodécimo: Que para resolver las alegaciones referidas a la vulneración al principio de razón suficiente y a las máximas de la experiencia en el rechazo de la alegación sobre vulneración de la garantía de indemnidad sobre la base de un criterio de temporalidad entre la denuncia del actor ante la Inspección del Trabajo y la fecha del despido, se debe tener presente lo dispuesto en el artículo 456 del



Código del Trabajo, en orden a que la actividad de valoración probatoria tiene que ser realizada y exteriorizada de modo que su examen “conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”, por lo que el razonamiento exigido está sujeto a la observancia de criterios de racionalidad que comportan un límite a la evaluación.

Décimo tercero: Que, en el caso, al momento de analizar la temporalidad entre la denuncia antes aludida, y en cuyo curso se evacuó el informe de exposición 1307/2022/3088, la sentencia omite en su razonamiento un aspecto crucial, como es la consideración de las fases del proceso administrativo iniciado, de las cuales existe constancia en el instrumento aportado, y que permiten concluir que la afirmación del sentenciador sobre la separación temporal entre la denuncia y el despido no es tal, desde que el procedimiento se desarrolló precisamente en esos seis meses, evacuándose el informe que daba cuenta de los obstáculos puestos por la demandada a las diligencias de inspección y los incumplimientos a los requerimientos del funcionario precisamente en el mes de marzo de 2023, en tanto que la separación fue dispuesta al mes siguiente, circunstancias que impiden considerar válida la conclusión sobre el factor temporal para desestimar su incidencia en la decisión de despido.

Décimo cuarto: Que, en consecuencia, han debido tenerse en cuenta los referidos antecedentes antes de descartar la concurrencia de indicios graves, precisos y concordantes sobre la vulneración de la garantía de indemnidad, examinando a continuación la prueba del empleador para descartar o consolidar la existencia de los referidos hechos, por lo que al haber arribado a las conclusiones opuestas infringiendo manifiestamente las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en especial del principio de la razón suficiente, se configura la causal de nulidad que contempla el artículo 478, letra b) del Código del Trabajo, atendido que el error



constatado tiene influencia en lo dispositivo del fallo, puesto que se ha liberado a la demandada de la carga probatoria correspondiente, lo que se tradujo en el rechazo de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, en lo referido a la garantía de indemnidad.





Por las razones anteriores, y lo dispuesto en los artículos 477, 478 letra c), 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de nulidad deducido por don Emilio Kopaitic Aguirre, en representación de don Pedro Pablo Guzmán Aceituno, contra la sentencia de fecha quince de octubre de dos mil veinticuatro dictada por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-1859-2023, caratulados "GUZMÁN CON SOCIEDAD HIPÓDROMO CHILE", la que en consecuencia **es nula**, dictándose acto continuo, y sin nueva vista, la sentencia de reemplazo correspondiente.

Regístrese.

Redactada por la ministra Graciela Gómez Quitral.

No firma la ministra señora Gómez, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por ausencia.

Rol Laboral-Cobranza N°3834-2024.

 <p>Carolina Sandra Brengi Zunino Ministro Corte de Apelaciones Veintisiete de agosto de dos mil veinticinco 13:11 UTC-4</p> 	 <p>Rafael Mauricio Plaza Reveco Abogado Corte de Apelaciones Veintisiete de agosto de dos mil veinticinco 11:47 UTC-4</p> 
---	--



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

Código: XQUSBBDHVZG

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Carolina S. Brengi Z. y Abogado Integrante Rafael Mauricio Plaza R. Santiago, veintisiete de agosto de dos mil veinticinco.

En Santiago, a veintisiete de agosto 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: XQUSBDHVZG

Santiago, veintisiete de agosto de dos mil veinticinco.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 478, inciso segundo, del Código del Trabajo se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

Vistos:

De la sentencia invalidada se reproducen sus fundamentos y citas legales, con exclusión de los párrafos 5° y 7° del primer motivo signado “Séptimo” y de la fracción que se lee a continuación del punto seguido (.) que aparece en el tercer párrafo del segundo razonamiento indicado como “Séptimo”, hasta el punto aparte, así como los considerandos Octavo y siguientes; los que se eliminan.

Y se tiene, en su lugar y además, presente:

1° Que en cuanto a la infracción a la garantía de la indemnidad alegada objeto de la acción de tutela laboral, se debe observar lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo que rebaja el estándar probatorio al de “indicios suficientes” o “prueba indiciaria”, lo que constituye un verdadero aligeramiento de la carga probatoria que impide exigir prueba completa a la víctima, precisamente por la situación de desventaja en que se encuentra frente al empleador durante la relación laboral y la dificultad de acreditar una motivación que resulta “inconfesable”.

2° Que, en el caso, con la prueba rendida que da cuenta de las actuaciones administrativas iniciadas a requerimiento del actor, se tiene por establecido que:

a) El 11 octubre de 2022 el demandante interpuso una denuncia ante la Inspección de Trabajo, denunciando, entre una multiplicidad de situaciones, aquellas referidas a su estado de salud y la falta de adecuación de las funciones encomendadas a las directrices impartidas por los especialistas, atendido el origen laboral de las dolencias.



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

Código: GBBBBFHVZG

b) La referida denuncia dio lugar a una fiscalización que se inició el 12 de enero de 2023 con la correspondiente visita inspectiva, la que se reiteró el 16 de marzo del mismo año, oportunidad en la que se solicitaron antecedentes, algunos de los cuales no fueron aportados. En el curso de la indagatoria se evacuó el informe de exposición, de 21 de marzo de 2023, en el que se consigna que el empleador no había dado cumplimiento a las resoluciones de calificación del origen de los accidentes y enfermedades de la Ley 16.744, constatando que el denunciante realizaba labores similares. También da cuenta que el empleador no logró acreditar haber realizado una evaluación de manejo manual de carga asociada a los cargos de mantención cancha y mantención de aseo, para identificar *“si en alguna de dichas tareas se encuentran presentes los factores de riesgo que detonaron la enfermedad profesional, tales como postura, fuerza, movimiento repetitivo y/ o movimientos bruscos”*, indicando finalmente que *“de la revisión de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, no se logra advertir que el empleador haya identificado cada uno de los peligros asociados a las distintas labores y actividades en los procesos de mantención de aseos, baños y mantención cancha, así como tampoco se observa que se evalúen los riesgos asociados a dichas labores. Por todo lo expuesto, se constata infracción.”* Finalmente, de las 7 infracciones constatadas, en cuatro de ellas expresamente se indica como trabajador afectado al demandante.

c) El actor fue despedido por necesidades de la empresa, el 18 de abril de 2023.

3° Que, en esta línea que se viene definiendo, resulta evidente que el empleador tenía pleno conocimiento que a la época del despido se desarrollaba un procedimiento administrativo en su contra, a raíz de la fiscalización activada por el señor Guzmán. En efecto, de las visitas inspectivas no pudo menos que advertir que las situaciones



cuestionadas por la autoridad administrativa eran aquéllas que el trabajador denunciante había reivindicado para sí, a raíz del diagnóstico sobre el origen laboral, de sus padecimientos.

4° Que, así, la fecha del despido del actor resulta coetánea al desarrollo del referido proceso, en cuyo decurso se evacuaron antecedentes desfavorables para el empleador, contexto en el cual la decisión de despido aparece plausiblemente motivada por estas circunstancias.

5° Que, la prueba rendida en autos no logra persuadir sobre la existencia de necesidades de la empresa que determinaran el despido del demandante, conclusión que se ve abonada por el escaso número de separaciones de trabajadores por la misma razón, conforme se informó en autos, por lo que no existe- por parte de la empleadora- una justificación suficiente o razonable del despido que permita revertir la sospecha de la represalia acusada a través de indicios, principalmente por la coincidencia temporal de la fiscalización con la medida cuestionada, la contradicción entre los hechos de que da fe el informe del fiscalizador ya aludido y los dichos de los testigos de la parte demandada, que impresionan como acomodaticios precisamente en aquellos aspectos calificados como mejor informados por el tribunal de la instancia, por lo que las necesidades de la empresa manifestadas impresionan como coherentes con la idea de un pretexto para separar a un trabajador que incomoda con sus denuncias. Por lo anterior, se accederá a la acción principal, en orden a declarar que el despido del actor ha sido en represalia.

6° Que existiendo un despido en represalia se hará lugar también a la indemnización tarifada en el artículo 489 del Código del Trabajo, la cual se aplicará en su mínimo, esto es, seis remuneraciones, desechando la pretensión de reincorporación y de lucro cesante, por carecer de sustento legal y fáctico que las hagan



procedentes; además de las indemnizaciones y prestaciones por término de contrato que la misma disposición prevé, lo que impone ordenar la restitución de lo descontado por AFC, desde que la causal alegada para el despido no ha tenido lugar.

7° Que, la remuneración mensual del actor asciende a la suma de \$737.461.

8° Que, al haber acogido la acción principal, se omitirá el pronunciamiento respecto de la subsidiaria.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 160, 420, 425 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge, con costas**, la denuncia deducida por don **Pedro Pablo Guzmán Aceituno** en contra de la empresa **Sociedad Hipódromo Chile S.A.** y, en consecuencia, se declara que ésta ha despedido al actor en represalia por haber requerido la acción fiscalizadora ante la Inspección del Trabajo y, consecuentemente, se le condena:

I.- Al pago de las siguientes prestaciones:

a) **\$4.424.766**, por concepto de seis remuneraciones por indemnización sancionatoria conforme a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

b) **\$1.106.192.-** por concepto de incremento legal del 30% de la indemnización por años de servicio.

c) **\$214.859.-** por concepto de restitución del descuento efectuado por el empleador a la indemnización por años de servicio.

Las sumas de dinero indicadas, deberán ser solucionadas con los reajustes e intereses que prevén los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II.- Ejecutoriada esta sentencia, la denunciada deberá remitir su texto a todas las personas que se desempeñan en la empresa, sean trabajadores dependientes, independientes y/o directivos, informando al tribunal del cumplimiento de la referida medida.



III.- Remítase, en su oportunidad, copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo, para los fines que ha lugar.





IV.- Se rechaza, en lo demás, la aludida denuncia.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la ministra Graciela Gómez Quitral.

No firma la ministra señora Gómez, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por ausencia.

Rol Laboral-Cobranza N°3834-2024.

 <p>Carolina Sandra Brengi Zunino Ministro Corte de Apelaciones Veintisiete de agosto de dos mil veinticinco 13:11 UTC-4</p> 	 <p>Rafael Mauricio Plaza Reveco Abogado Corte de Apelaciones Veintisiete de agosto de dos mil veinticinco 11:47 UTC-4</p> 
---	--



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

Código: GBBBBFHVZG

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Carolina S. Brengi Z. y Abogado Integrante Rafael Mauricio Plaza R. Santiago, veintisiete de agosto de dos mil veinticinco.

En Santiago, a veintisiete de agosto 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: GBBBBFHVZG