Santiago, veinte de agosto de dos mil veintiséis.

Vistos:

Por sentencia dictada con fecha doce de junio de dos mil veinticinco, en causa RIT I-829-2024, seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “[redacted] con e Inspección Comunal del Trabajo La Florida.”, se resolvió acoger el reclamo presentado por [redacted], solo en cuanto se deja sin efecto la multa N° 6201-24-51-1, rechazando la demanda en todo lo demás y sin condena en costas.

Contra dicho fallo recurre la parte reclamada, correspondiente a la Inspección Comunal del Trabajo La Florida, por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, pidiendo la invalidación del fallo y la dictación de uno de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes. Recurre además la parte reclamante por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo y las causales subsidiarias de los artículos 477 y 478 letra c) del mismo cuerpo legal, pidiendo la invalidación del fallo y la dictación de uno de reemplazo que acoja la demanda en todas sus partes.

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

Considerando:

I. En cuanto al recurso de nulidad de la parte reclamada:

Primero: Que la parte reclamada, Inspección Comunal del Trabajo La Florida, invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 203 y 506 del mismo cuerpo normativo.

Sostiene que la sentencia incurre en una contravención manifiesta al artículo 203, atendido a que desconoce el carácter irrenunciable que tiene el derecho a sala cuna para la madre

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

Código: XSJBCUXSVSW

trabajadora. Explica que el tribunal de instancia dejó sin efecto la infracción bajo la premisa de que, durante una licencia médica, la relación laboral está suspendida y la trabajadora no presta servicios efectivos, por lo que no resultaría exigible el bono compensatorio pactado en reemplazo de la sala cuna. Argumenta que el sentenciador equivocó su análisis al considerar que el pago del subsidio de incapacidad laboral suplía esta obligación y evitaba un perjuicio económico, obviando que la naturaleza de ambos pagos es diametralmente distinta; el subsidio busca cubrir la remuneración, mientras que el bono compensatorio tiene como objeto directo satisfacer el mandato del artículo 203. Recalca que, conforme a la doctrina institucional consolidada de la Dirección del Trabajo, el beneficio de sala cuna no puede suspenderse, debiendo pagarse de forma íntegra aun cuando la trabajadora se encuentre haciendo uso de licencia médica o enfrentando cualquier evento que le impida el cuidado adecuado del menor. Denuncia que, tal como se dio por acreditado, durante los meses de julio y agosto de 2024 la trabajadora afectada hizo uso de reposo médico y el empleador decidió descontar esos días del bono compensatorio, derivando en que durante dicho lapso no se le otorgó el derecho de sala cuna en ninguna de sus modalidades, constituyendo una infracción sancionable.

La recurrente señala que esta infracción legal influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, atendido a que, de haberse aplicado y respetado correctamente el artículo 203 del Código del Trabajo, el juez de instancia necesariamente habría mantenido a firme la multa N° 6201/24/51-1 en vez de haber acogido el reclamo. Su petición concreta es que se acoja el recurso, invalidando la sentencia definitiva en la parte que deja sin efecto la multa administrativa, y se dicte una sentencia de reemplazo que rechace

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

Código: XSJBCUXSVSW

íntegramente la reclamación jurisdiccional de [redacted], con expresa condenación en costas.

Segundo: Que como reiteradamente se ha sostenido por esta Corte, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se ha tenido por probados.

Tercero: Que desde este punto de vista lo que se hace a través de la infracción de ley como causal de nulidad, es la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone fidelidad a los hechos probados en la sentencia, 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 menester que los hechos a partir de los que se estructura la impugnación se encuentren fijados en la sentencia -los que son inamovibles- pues solo de cumplirse tal exigencia se podrá generar el debate sobre la infracción de ley que se denuncia.

Cuarto: Que, conforme a lo expuesto, cabe consignar que son hechos de la causa, los que siguen:

a) Que la trabajadora mantenía un acuerdo con el empleador en el cual se pactó un bono compensatorio;

b) Que dicho bono compensatorio tenía por objeto dar cumplimiento alternativo al artículo 203 del Código del Trabajo, respecto del beneficio de sala cuna;

c) Que el anexo de contrato contenía la cláusula en donde se establecía, en caso de inasistencia o cualquier tipo de permiso, licencia, solamente siendo otorgado por día efectivamente trabajado;

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

Código: XSJBCUXSVSW

d) Que durante el mes de julio y agosto de 2024, la trabajadora con el beneficio pactado y con derecho al mismo, hizo uso de licencia médica;

e) Que durante el periodo de licencia médica el empleador descontó los días no trabajados al bono compensatorio por concepto de sala cuna;

f) Que, como consecuencia de lo anterior, la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida, cursó la correspondiente infracción.

Quinto: Que el sentenciador, en lo que ahora interesa, acogió parcialmente la reclamación, argumentando que la empresa –conforme al sistema de convenios- sí cumplió con el beneficio, "*el cual pasa a ser, en este caso, reemplazado, subrogado desde un punto de vista jurídico por la asignación compensatoria*" contemplada en la cláusula tercera del anexo de fecha 8 de febrero de 2024. En consecuencia, el tribunal a quo concluye que no se dan los requisitos contemplados en el primer capítulo de la multa (número 6201-24-51-1).

Sexto: Que cabe precisar que el artículo 203 del Código del Trabajo dispone:

"*Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.*

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

Código: XSJBCUXSVSW

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial".

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

Código: XSJBCUXSVSW

Al respecto, el dictamen N° 4951/78, de fecha 10 de diciembre de 2014 de la Dirección del Trabajo, resolvió que el derecho de sala cuna resulta exigible cuando la madre trabajadora se encuentra haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente al menor, asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica.

Por su parte, el artículo 506 del Código del Trabajo establece la estructura de sanciones a las infracciones del mismo código y sus leyes complementarias.

Séptimo: Que en este contexto, cabía a la empresa demostrar el cumplimiento de la obligación que le impone el artículo 203 citado, que se satisface: mediante una sala anexa al establecimiento donde las mujeres trabajadoras pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan; construyendo, habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, o; pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que designe para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. En consecuencia, se trata de una obligación en especie.

Por lo dicho, podría afirmarse, en principio, que la existencia de un bono compensatorio para reemplazar el beneficio legal en cuestión resulta improcedente, sin embargo, en atención, por un lado, a las diversas vicisitudes que aquejan a niños y niñas, así como a la vorágine laboral y las continuas modificaciones en las formas de trabajo, y por el otro, a la falta de correspondencia que en la práctica existe entre el mayor reconocimiento de derechos que arrancan de la esencia de las personas y su necesaria protección y las soluciones legislativas que, por su naturaleza, vienen sólo a resguardar derechos

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

Código: XSJBCUXSVSW

preexistentes, o a regular situación consumadas y que, por lo mismo, gran parte de las veces llegan de manera tardía, es que la Dirección del Trabajo, en virtud de las facultades que se le confiere el legislador, ha autorizado situaciones excepcionales en que, justamente para garantizar los derechos de esos niños, de sus familia y del trabajador, admite la aludida compensación, tal y como sucede en casos de prescripción médica al niño o niña que tiene el impedimento de asistir a una sala cuna o cuando el lugar de trabajo está apartado de los centros urbanos donde no hay sala cuna o bien cuando la jornada de la trabajadora no es compatible con el funcionamiento de una sala cuna.

Octavo: Que, esta Corte ha sido enfática en que el beneficio de sala cuna es un derecho irrenunciable que protege no solo a la trabajadora, sino también al hijo menor de dos años, por lo que no puede condicionarse su pago a la asistencia efectiva al trabajo ni a pactos individuales que restrinjan su percepción. En este sentido, el bono compensatorio debe pagarse íntegramente, incluso durante períodos de licencia médica.

En la especie, el empleador –sin considerar los derechos irrenunciables de la trabajadora- procedió a descontar los días de licencia médica, no percibiendo el bono compensatorio de sala cuna. En consecuencia, la trabajadora no recibió el bono compensatorio pactado durante el periodo de licencia médica, así como ninguna de las modalidades del beneficio contempladas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Noveno: Que, atendido lo anteriormente expuesto, no cabe sino concluir que la sentencia impugnada incurrió en el yerro legal denunciado, el cual influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que acogió parcialmente el reclamo presentado por [redacted], dejando sin efecto la multa número 6201-24-51-1, habiendo sido esta sanción administrativa original correctamente aplicada. Lo

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

Código: XSJBCUXSVSW

anterior es razón suficiente para que esta Corte acoja el recurso de nulidad interpuesto por la parte reclamada.

II. En cuanto al recurso de nulidad de la parte reclamante:

Décimo: Que la parte reclamante, invoca la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia contuviese decisiones contradictorias, fundado en que el fallo sostiene afirmaciones que se excluyen mutuamente.

Sostiene que el tribunal reconoce que la empresa cumplió con otorgar el beneficio de sala cuna, pero de forma contradictoria decide mantener la multa por no dar un cumplimiento equivalente respecto del mismo periodo y trabajadora. Argumenta que el sentenciador declara la improcedencia del beneficio de sala cuna durante las licencias médicas, pero mantiene la sanción por un mes donde la trabajadora efectivamente estaba con licencia médica. Explica que el fallo califica el bono como remuneratorio no imponible, lo cual es lógicamente contradictorio, atendido a que, si se aplica la regla de que no es imponible, este carece del elemento esencial para configurar y sancionar la infracción consistente en no pagar remuneraciones.

El vicio denunciado influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, atendido a que las señaladas contradicciones llevaron a rechazar la acción; pidiendo la invalidación de la sentencia y la dictación de una de reemplazo que acoja la reclamación y deje sin efecto la respectiva multa.

Undécimo: Que, sobre este respecto, el reclamante confunde dos infracciones legales totalmente distintas, a saber: no otorgar el beneficio de sala cuna, la cual sanciona la falta al derecho de protección a la maternidad; y el no pago de remuneraciones de forma íntegra, la cual sanciona el incumplimiento en el pago íntegro del sueldo o de un estipendio de carácter remuneratorio acordado o legal, y que en la especie se materializó mediante descuentos de montos

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

Código: XSJBCUXSVSW

imponibles por concepto del bono de sala cuna correspondiente a la misma trabajadora, por los meses de julio y agosto de 2024. Si bien ambas infracciones pueden tener relación, esto no le quita su calidad de infracciones diversas y, por tanto, sancionables con multas independientes. Atendido lo anterior, este motivo de anulación será desestimado.

Duodécimo: Que la parte reclamante, aduce subsidiariamente la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción sustancial de derechos o garantías constitucionales, en relación con el artículo 19 N°3 de la Constitución Política y los principios de legalidad y tipicidad. Denuncia que la sentencia valida una multa sustentada en un criterio de la Dirección del Trabajo que exige el pago de un bono compensatorio no imponible, en circunstancias de que dicha exigencia no está prevista en la legislación. Recalca que la entidad fiscalizadora carece de atribuciones normativas para crear hechos infraccionales por la vía puramente administrativa, vulnerando el debido proceso al sancionar una conducta atípica.

Sostiene que la infracción influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, atendido a que la validación de un acto desprovisto de tipicidad determinó el rechazo de su pretensión, y solicita la anulación de la sentencia y la dictación de una de reemplazo que deje sin efecto la resolución sancionatoria.

Décimo tercero: Que, la institución del debido proceso la constituyen un conjunto de garantías que la Carta Fundamental, los Tratados Internacionales ratificados por Chile y en vigencia, y las leyes le entregan a las partes de la relación procesal, por medio de las cuales se pretende que todos puedan hacer valer sus pretensiones en los tribunales, que se respeten los procedimientos fijados en la ley y que las sentencias sean debidamente fundadas.

Décimo cuarto: Que, conforme al mérito de los antecedentes que obran en autos, esta Corte no divisa de qué manera se

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

Código: XSJBCUXSVSW

transgredió la garantía constitucional que reclama el recurrente, ya que realizó sus extensas alegaciones, presentó las probanzas en apoyo de su postura y el asunto se resolvió por el juez de base con argumentos que plasmó en su fallo.

Por su parte, esta Corte ha sido enfática respecto a confirmar la competencia de la Dirección del Trabajo para fiscalizar y sancionar incumplimientos a los dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, por lo que este motivo de anulación será desestimado.

Décimo quinto: Que la parte reclamante, alega en subsidio la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en base a la errónea interpretación de los artículos 55, 203, 505, 506, 41 y 42 del Código del Trabajo. Señala que el tribunal yerra al validar la exigencia del carácter no imponible del bono compensatorio, excediendo con creces la interpretación legal permitida. Enfatiza que resulta jurídicamente improcedente mantener una sanción por el no pago de este beneficio durante un periodo en que la trabajadora cursaba una licencia médica. Ilustra que los montos cuestionados constituyen plenamente remuneración imponible, habiendo ingresado efectivamente al patrimonio de la trabajadora a través del pago de las cotizaciones respectivas.

Alega que esta infracción de ley influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, llevando erróneamente a mantener la multa; pidiendo la invalidación y el dictado de una sentencia de reemplazo que acoja la acción interpuesta y anule la sanción.

Décimo sexto: Que, a mayor abundamiento de lo expuesto precedentemente -especialmente en los considerandos séptimo a noveno-, cabe reiterar, una vez más, que esta causal tiene como finalidad, velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia, es decir su propósito esencial está en fijar el significado, sentido y alcance de las

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

Código: XSJBCUXSVSW

normas en función de los hechos que se han tenido por probados, por lo que no resulta posible alterar los fundamentos fácticos por medio de esta causal como lo pretende el reclamante conforme a los argumentos que esgrime en su escrito de impugnación.

En este contexto, del fallo impugnado se advierte un completo y razonado análisis de las probanzas rendidas y se establece que no se logra revertir la presunción de que gozan aquellos hechos consignados por la fiscalizadora en su visita a terreno, esto es, que no se han pagado las remuneraciones de forma íntegra, realizando descuentos de montos imponibles por concepto del bono de sala cuna correspondiente a la trabajadora, por los meses de julio y agosto de 2024. Así las cosas, este motivo de anulación también debe ser desestimado.

Décimo séptimo: Que la parte reclamante, esgrime subsidiariamente la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, necesidad de alteración de la calificación jurídica de los hechos sin modificar las conclusiones fácticas, fundado en que el tribunal erró gravemente al calificar el bono compensatorio como una asignación de naturaleza no imponible. Arguye que, al tratarse de una contraprestación dineraria que emana directamente del vínculo laboral, y no de una rendición o reembolso de gastos efectuados por la trabajadora, su única calificación jurídica correcta es la de una remuneración puramente imponible.

Arguye que el vicio influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, atendido a que la correcta calificación de los hechos habría determinado el pleno cumplimiento del empleador; pidiendo la anulación de la sentencia y la dictación de una de reemplazo que deje sin efecto la multa cursada.

Décimo octavo: Que como se ha explicado en forma reiterada, esta causal de invalidación requiere que el recurrente indique en forma clara y precisa cual es la incorrecta aplicación del derecho que

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

Código: XSJBCUXSVSW

ha efectuado el tribunal del grado, en torno a determinados hechos que igualmente se deben especificar y detallar, y cuál es la correcta aplicación del derecho que se propone.

Siendo causal de derecho, debe fundarse en normas jurídicas, puesto que, de otro modo, se trataría de una simple impugnación de los hechos.

Nada de lo anterior se ha dado en el presente caso, en que el recurrente sostiene lo siguiente: "*El fallo incurre en una errónea calificación jurídica de los hechos al sostener que el bono compensatorio otorgado como un cumplimiento del beneficio de sala cuna carece de carácter imponible. Esta conclusión no se condice con la naturaleza jurídica del bono que constituye una prestación directamente a causa del contrato de trabajo. En este sentido, la entrega del bono no corresponde a un reembolso de gastos por parte de la trabajadora, sino que se otorga directamente vinculado al servicios prestado por la trabajadora, se trata del cumplimiento de una obligación derivada del contrato de trabajo, no encontrándose en ninguna de las hipótesis previstas por el legislador como no imponibles. Debemos destacar que el bono se paga sin que se exija una rendición de gastos ni se acredite una contraprestación efectiva del servicio de cuidado del niño, debido a que se trata de un pago que no busca reembolsar un gasto efectuado por la trabajadora, sino que cumplir con esta obligación según lo pactado entre las partes, por lo que se trata de una contraprestación derivada del contrato de trabajo, siendo su naturaleza remuneratoria y, por lo tanto, imponible*.

Luego, el tribunal al calificarlo como una remuneración no imponible, incurre en una errónea calificación jurídica de los hechos. Debió determinar que aquel bono se encuadra en la definición legal de remuneración, y por ende, considerar imponible aquella asignación. Al calificarlo de forma diversa, desnaturaliza el origen de aquella asignación".

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

Código: XSJBCUXSVSW

Seguidamente, el recurso simplemente afirma que la correcta calificación jurídica de los hechos, solo permite llegar a la conclusión de que en la especie el empleador cumplió con la obligación prevista en el artículo 55 inciso primero del Código del Trabajo, toda vez que pagó de forma íntegra la remuneración consistente en el bono compensatorio sala cuna establecida en el anexo de contrato de trabajo.

Así las cosas, al carecer el recurso del suficiente detalle respecto a cuál es la correcta aplicación del derecho que se propone, sólo resta desestimar el arbitrio en todos sus extremos.

Por las razones anteriores, y lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

I. Que **se acoge, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la Inspección Comunal del Trabajo La Florida contra la sentencia de fecha doce de junio de dos mil veinticinco dictada por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT I-829-2024, caratulados "[redacted] con e Inspección Comunal del Trabajo La Florida.", la que, en consecuencia, **es nula**, sólo en aquella parte que deja sin efecto la multa N° 6201-24-51-1 y se reemplaza por la que se dicta de forma separada.

II. Que se **rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por [redacted] contra la referida sentencia, la que, en consecuencia, **no es nula**, sólo en aquella parte que mantiene firme la multa N° 6201-24-51-2.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por el Abogado integrante señor Felipe Barrera Orellana.

No firma la Ministra señora Maritza Villadangos, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse con feriado legal.

Rol Laboral- Cobranza N° 2291 – 2025.

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

Código: XSJBCUXSVSW

Lilian Atenas Leyton Varela
Ministro
Corte de Apelaciones
Veinte de agosto de dos mil veintiséis
16:57 UTC-4

Felipe Ignacio Barrera Orellana
Abogado
Corte de Apelaciones
Veinte de agosto de dos mil veintiséis
17:26 UTC-4

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

Código: XSJBCUXSVSW

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Lilian A. Leyton V. y Abogado Integrante Felipe Barrera O. Santiago, veinte de agosto de dos mil veintiseis.

En Santiago, a veinte de agosto 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: XSJBCUXSVSW