

Santiago, nueve de septiembre de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT O-4.726-2021, RUC 2140352536-4, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veintitrés de diciembre de dos mil veintidós, se rechazó la demanda declarativa de relación laboral, despido injustificado y nulo, y cobro de prestaciones, deducida por doña Denisse Elizabeth Soto Zúñiga en contra de la Municipalidad de Pudahuel.

La demandante presentó recurso de nulidad que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de Santiago, mediante sentencia de diez de octubre de dos mil veintitrés.

En contra de este fallo, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar “*la normativa aplicable a una persona natural contratada bajo la modalidad de honorarios por organismos del Estado en atención a si las funciones desplegadas corresponden o no a los requisitos de contratación conforme al artículo 4 de la ley 18.883 y si estas se han ejecutado bajo índices de subordinación y dependencia*”.

La recurrente sostiene que fue contratada a honorarios por la municipalidad demandada para llevar a cabo funciones propias de tal repartición según sus fines y criterios, de carácter genéricas, permanentes y continuas, excediéndose, de esta forma el marco normativo contenido en el artículo 4 de la Ley N°18.883, labores que realizó en un contexto de subordinación y dependencia, por lo que no se puede afirmar que se trató de cometidos específicos, alejándose el fallo impugnado de la correcta doctrina que se contiene en los de contraste que acompaña, que estiman pertinente la aplicación del Código del Trabajo cuando se rebasa aquel estatuto; razones por las que solicita su invalidación y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que, para decidir, se deben considerar en forma previa los hechos establecidos en la instancia:



1.- La demandante, doña Denisse Elizabeth Soto Zúñiga, técnico nivel medio en contabilidad, suscribió con el municipio demandado diversos contratos de prestación de servicios a honorarios, permaneciendo vinculadas las partes, sin solución de continuidad, del 7 de marzo de 2016 al 31 de agosto de 2021, percibiendo, como última retribución mensual, la suma de \$607.642.

2.- En los respectivos contratos, se encomendaron a la demandante las siguientes funciones:

a) Del 7 de marzo al 30 de junio de 2016: *“Asesoría a la comunidad en gestión de regularización de construcciones amparadas en la ley 20.898 procedimiento simplificado para regularización de viviendas de autoconstrucción. Ingreso expediente ley N°20.898, apoyo y asesoría a la comunidad. Ingreso expediente edificación y urbanismo Ley y Ordenanza General de Urbanismo y construcción. Entrega de planos de conjuntos habitacionales para tramitar Ley 20.898”*.

b) Del 1 de julio al 31 de diciembre de 2016: *“Apoyo profesional a la comunidad en gestión de regularización de construcción de acuerdo a la normativa de regularización especial”*.

c) Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017: *“Administrativo involucrado directamente con la atención de público y el orden administrativo en la oficina. Con capacidad de extender certificados y realizar modificaciones legales de datos propiedades de la comuna”*.

d) Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018: *“Orientación en terreno al contribuyente respecto a la aplicación de normativa de excepción, es decir, que cumplan con las disposiciones de la Ley 20.898”*.

e) Del 2 de enero de 2019 al 28 de febrero de 2021: *“Asesoría en explicar los alcances normativos de aplicación de resolución exenta N°28 de fecha 9 de marzo de 2018 SII. Orientación en la elaboración de solicitudes de reconsideración de reevalúo fiscal de bienes raíces no agrícolas ante el SII. Acompañamiento en presentación de reconsideración y apelaciones y en el desarrollo de éstas ante el SII”*.

f) Del 1 de marzo al 31 de agosto de 2021: *“Asesoría en explicar los alcances normativos de aplicación de ley 17.235 sobre impuestos territoriales y resoluciones asociadas. Orientación en la elaboración de solicitudes de modificación al catastro de un bien raíz a través de formulario 2118. Administración de documentos expedientes físicos y archivo de documentación interna”*.

3.- Para percibir la retribución mensual pactada, la demandante debía emitir la correspondiente boleta de honorarios y un informe de actividades,



desprendiéndose de estos que llevó a cabo la siguiente función: *“entrega asesoría y orientación a la comunidad en relación en trámites de regularización en normativa de excepción. Atención de público Asesoría en explicitar los alcances normativos de resolución exenta N°28. Ingreso y orientación de solicitud de reconsideración de revalúo fiscal de bienes raíces no agrícolas ante el SII y el ingreso de solicitudes de reconsideración y apelaciones para desarrollo de estas ante el SII”*.

4.- De acuerdo con el último certificado emitido por el director de la Dirección de Obras Municipales, la demandante se desempeñó en *“labores como administrativo, atención de público, extensión de certificados y modificaciones legales de datos, según decreto Alcaldicio N°523 del 16 de marzo de 2021, con cargo al programa obras municipales, administrativo, atención de público”*.

5.- Las actividades descritas fueron cumplidas por la demandante en el Departamento de Urbanismo de la referida dirección municipal.

6.- Según los contratos suscritos por las partes, la evaluación de los servicios y la orientación correspondiente, se entregó a la Dirección de Obras Municipales.

7.- La demandante tenía una jefatura ejercida por doña Paola Fuenzalida, jefa del Departamento de Edificación de la Municipalidad de Pudahuel, tenía jornada de lunes a viernes de 9:00 a 17:30 horas, debía solicitar autorización para ausentarse, y utilizó los implementos entregados por la demandada, como computadores y credenciales.

8.- Las partes acordaron que correspondía a la demandante pagar las cotizaciones previsionales para pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N°20.255, comprometiéndose el municipio demandado, por mera liberalidad, a entregar una suma de dinero para atender dicha finalidad.

9.- La demandante pagó las cotizaciones correspondientes a FONASA de marzo de 2016 a agosto de 2021, y las previsionales de marzo de 2016 a junio de 2019, sin registrar pagos en la respectiva Administradora de Fondos de Cesantía.

Cuarto: Que, para la judicatura de la instancia, la demandante cumplió cometidos específicos de acuerdo a las funciones fijadas en cada contrato a honorarios en el Departamento de Edificación y Permisos de la Dirección de Obras Municipales, asociadas a programas del Servicio de Impuestos Internos y procedimientos de regularización de obras, conclusión refrendada en los informes que presentó y los testimonios rendidos, por lo que no resultan aplicables las normas del Código del Trabajo y los fundamentos que sostienen su pretensión, precisando que los beneficios otorgados y las obligaciones descritas, no



transforman la vinculación que existió entre las partes a una de naturaleza laboral, por cuanto aquélla ejecutó labores no permanentes, puntuales, claramente individualizadas y determinadas en el tiempo.

La Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso de nulidad deducido por la demandante, fundado en las causales contenidas en los artículos 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo, esta última por infracción a lo dispuesto en sus artículos 1, 7 y 8, y al artículo 4 de la Ley N°18.883, por cuanto consideró que sus argumentos difieren de los hechos que fueron establecidos en la instancia, consignándose en tal arbitrio un análisis parcial del fallo impugnado, puesto que se comprobó que cumplió cometidos específicos fijados en cada contrato, por lo que resulta improcedente la aplicación del citado código, quien no puede pretender que tal desempeño, ajustado a un preciso régimen normativo, se convierta ahora a uno de carácter laboral, sin vislumbrar la existencia de una relación subordinada y dependiente, de modo que las citadas disposiciones no fueron erróneamente interpretadas, desestimando igualmente que se incurriera en una desacertada calificación jurídica, aduciendo que, a través de las alegaciones planteadas, se busca la alteración de aquel basamento y su sustitución por otro más acorde a la postura de la recurrente, razones por las que concluyó que la judicatura aplicó en forma correcta la legislación pertinente, en especial el artículo 4 de la Ley N°18.883.

Quinto: Que, para acreditar la existencia de interpretaciones contradictorias, la demandante presentó las sentencias pronunciadas por esta Corte en los autos Rol N°50-2018, 45.879-2017, 11.634-2023 y 94.195-2020, de 6 de agosto y 31 de julio de 2018, 3 de enero de 2023 y 22 de febrero de 2022; y por la Corte de Apelaciones de San Miguel en causa Rol N°61-2018, de 12 de abril de 2018.

En el primer fallo citado se consignaron los siguientes hechos: *“las partes se vincularon mediante sucesivos contratos a honorarios a partir del 1 de julio de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2016, en el contexto de una serie de convenios de transferencia de fondos celebrados por la demandada y el FOSIS para los programas que indica. En tal desempeño, la actora prestó servicios de asesoría y atención de público y de casos sociales como asistente social, cumpliendo diversas funciones, entre ellas, la de revisora de ficha social, de digitadora de ficha de protección social, como asesora laboral, y, finalmente, como asesora familiar. Por dichos servicios percibía mensualmente una contraprestación en dinero, denominada honorario, mediante liquidación de remuneración-honorario de la que se le retenía el 10%, siendo la última por la suma de \$909.824. La actora estaba sujeta a jornada de 44 horas semanales, con*



sistema de control y registro de horario y asistencia, bitácora diaria, derecho a licencias, feriado y otros beneficios”; determinando, a continuación que, “contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, es claro que los servicios prestados por la actora, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración. Tal conclusión adopta mayor vigor si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide estimar que se desarrollaron conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 4° de la Ley N°18.883. En efecto, el desempeño durante más de ocho años y en las condiciones señaladas en el razonamiento cuarto que antecede, no puede considerarse que participa de la característica de especificidad que señala dicha norma, o que se desarrolló en la condición de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral”.

En el segundo fallo se estableció que “la demandada suscribió en el año 2013 un Convenio Marco con el SERVIU Metropolitano, contexto que, desde el 2014 al 2017 autorizó la contratación a honorarios de la actora, para desempeñarse en su calidad de arquitecta en el programa ‘Entidad Patrocinadora, EP y Prestador de Servicios de Asistencia Técnica P.S.A.T. Municipalidad PAC’ y ‘Programa de Gestión en el Mejoramiento, Autogestión y Cooperativismo en Vivienda’. Las partes suscribieron tres contratos de prestación de servicios a honorarios de los programas antes referidos, desde el 1 de noviembre de 2013 y hasta el 30 de marzo de 2017. En tal desempeño, los servicios ejecutados se llevaron a cabo con obligación de asistencia, cumplimiento de horario, sujetándose a la dependencia e instrucciones de su jefatura, recibiendo, como contraprestación, el pago de honorarios. Con fecha 30 de marzo de 2017, la actora presentó su carta de auto despido invocando como motivo la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, fundada en el no pago de cotizaciones y la no escrituración del contrato de trabajo”; concluyendo, de lo expuesto, que “corresponden a circunstancias que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta, tuvo dicha relación, al constituir indicios que demuestran, en los



términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración. Inferencia que obtiene mayor fuerza si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide considerar que su incorporación se haya desplegado conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N°18.883, desde que el ejercicio de labores que se extienden durante más de tres años y en las condiciones señaladas, no pueden considerarse como sujeta a las características de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral”.

En la tercera sentencia acompañada se asentaron los siguientes hechos: “La demandante celebró con la Municipalidad demandada reiterados contratos de prestación de servicios a honorarios, desde el 01 de octubre del 2011 y hasta el 23 de mayo del 2019, oportunidad en la cual la actora decide auto despedirse, invocando como causal el incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato a la demandada. 2.- La demandante fue contratada para desempeñarse como asistente social en el Programa de Prevención de Violencia Intrafamiliar, que se ejecutaba en Centro de la Mujer perteneciente al municipio demandado. 3.- El Convenio celebrado entre la Municipalidad de Concón y el Servicio Nacional de la Mujer, Programa de Prevención de Violencia Intrafamiliar, Centro de la Mujer, fue evolucionando en cuanto a las prerrogativas y beneficios que contemplaba, siendo el ultimo vigente del año 2019, el que contemplaba el derecho a percibir los siguientes beneficios: ‘respeto a ausencia por licencias médicas y respeto del descanso maternal, pre, postnatal y parental durante la vigencia del contrato, licencias cursadas por el profesional de la salud correspondiente, correspondiendo el pago de remuneraciones directamente de la institución de salud correspondiente, 6 días de permiso con derecho a pago de honorario, para fines personales del profesional previa autorización de la entidad ejecutora, feriado legal de 15 días al cumplir un año de prestación de servicios, garantizar que tenga dedicación exclusiva para la ejecución del programa durante su jornada de trabajo.’ 4.- La demandante debía prestar estos servicios en una jornada de 44 horas semanales y remitir informe de gestión mensual a la demandada de las gestiones realizadas. 5.- El programa denominado Centro de la Mujer, tenía cobertura territorial en las comunas de Concón, Quintero y Puchuncaví, debiendo prestar servicios periódicamente la actora, en dichas



comunas en el marco de sus funciones. 6.- Los honorarios por los servicios prestados ascendían a la suma de \$861.470 mensuales”; decidiéndose que “tales antecedentes permiten concluir que los servicios prestados por la demandante por más de siete años no coinciden con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, y que, por el contrario, se ajustan al propio de un vínculo laboral, teniendo en consideración que en la faz de la realidad las labores desempeñadas no se avienen a un cometido específico, en mérito de que las funciones que realizaba eran propias de la gestión municipal, por cuanto el trabajo de asistente social, en el Programa de Prevención de Violencia Intrafamiliar, dependiente del Centro de la Mujer de la Municipalidad demandada, dice directa relación con la promoción del desarrollo comunitario, objetivo que coincide y se corresponden plenamente con los fines que, conforme a la normativa antes citada, deben guiar el actuar del municipio, sin que sea obstáculo de aquello que los fondos deriven de otro órgano del Estado, para cumplir objetivos impuestos por la ley que los regula, toda vez que la administraciones comunales precisamente focalizan el cumplimiento de los propósitos de ministerios y/o servicios públicos”.

En el cuarto dictamen se constató que “la actora prestó servicios para la demandada en virtud de consecutivos contratos de prestación de servicios a honorarios, vigentes entre el 2 de enero de 2012 y el 15 de noviembre de 2018, en el proyecto denominado Plan Operativo de Seguridad Ciudadana, dependiente de la Dirección de Prevención y Seguridad Ciudadana del municipio. 2.- Los cometidos encomendados en cada instrumento no son idénticos, pero todos dicen relación con servicios atinentes al proyecto al que se adscribe la contratación, tales como, recopilación y entrega de información a usuarios, y fortalecimiento de la presencia preventiva para propender a una mayor seguridad ciudadana, lo que hacía en módulos de seguridad ciudadana de la Dirección de Seguridad Municipal instalados en distintos sectores, cumpliendo un horario, que en el último año correspondió a turnos rotativos, utilizando un vestuario determinado y una credencial que la identificaba como miembro del citado programa, y bajo la supervisión de la autoridad que se precisa en el contrato. 3.- Por la prestación de sus servicios la actora recibía un monto que corresponde a una suma alzada anual, dividida en doce cuotas sucesivas mensuales, pagaderas contra entrega de una boleta de honorarios e informe de avance o cumplimiento; además de tener derecho a pago de aguinaldos, días de permisos, licencias y feriados. 4.- Con fecha 16 de noviembre de 2018, la Municipalidad notificó a la actora su decisión de poner término al contrato de honorarios, en conformidad a lo dispuesto en su cláusula novena”; concluyéndose, a continuación, que “tales antecedentes permiten concluir que los servicios prestados por la actora no coinciden con el



marco regulatorio de la contratación a honorarios, y que, por el contrario, se ajustan al propio de un vínculo laboral, teniendo en consideración que en la faz de la realidad, las labores desempeñadas no se avienen a un cometido específico, dadas su extensión temporal, por casi siete años, porque correspondían principalmente a tareas de atención de público, que no requieren de una experticia profesional o técnica en particular, y porque se refieren a actividades propias y permanentes del servicio en cuestión, puesto que aun cuando se haya establecido que se enmarcaron en un programa puntual vinculada con la seguridad ciudadana, es claro que sus objetivos coinciden y se corresponden plenamente con los fines que, conforme a la normativa antes citada, debe guiar el actuar del municipio, entre los cuales se incluyen, tanto la adopción de medidas en el ámbito de la seguridad pública a nivel comunal, como de manera más general, la promoción del desarrollo comunitario y la satisfacción de las necesidades de la comunidad local. Asimismo, se estableció que desempeñó sus labores sujeta a una jornada de trabajo, percibiendo un estipendio fijo, para cuyo cobro se le requería un informe de avance o cumplimiento de sus tareas, y que se le reconocieron derechos referidos a pago de aguinaldos, días de permisos, licencias y feriados, características que configuran el vínculo de subordinación y dependencia, que, de acuerdo a los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, permiten distinguir al contrato de trabajo de otras modalidades de prestación de servicio. De manera que la presencia de esas circunstancias determina que una prestación de servicios personales, retribuida con una remuneración mensual fijada en forma previa, deba ser calificada como una relación laboral”.

En el quinto fallo se tuvo presente que “la subordinación o dependencia se configura, entre otras, con las características de tener que cumplir los requerimientos y respetar los parámetros fijados con el contratante del sujeto cumplidor de la obligación y ello se demuestra, principalmente, mediante la determinación del lugar, la permanencia en el mismo durante determinadas horas, en días específicamente fijados y el sometimiento a los requisitos y funciones a cumplir. Lo dicho, se desprende de la mayoría de los antecedentes que se reconocen y han quedado acreditados en la causa. En efecto, hay cumplimientos de horarios que tienen el carácter de determinados y periódicos; emolumentos periódicos, fijos, incrementados por aguinaldos especiales; días de permiso; obligación de emitir informes como requisito para percibir el pago del honorario pactado, que no es sino la contraprestación al servicio prestado, además del pago de horas extraordinarias, todo lo cual es propio de una relación de naturaleza jurídica laboral y no de un contrato de prestación de servicios a honorarios o suscrito para una labor específica, ya que su naturaleza y fines demuestran que



tiene como esencia la continuidad del mismo por el objetivo perseguido y las características de la masa destinataria del servicio, más aún cuando los servicios encargados no tuvieron en definitiva el carácter de específicos dado la diversidad de funciones que finalmente se encargaba”.

Sexto: Que, por lo expuesto, se advierten interpretaciones divergentes sobre la materia de derecho propuesta, relacionada con la determinación del régimen normativo aplicable a quien prestó servicios a honorarios en un municipio según lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N°18.883, concurriendo elementos indiciarios que, *prima facie*, harían procedente la aplicación del Código del Trabajo, por haberse rebasado el margen y excepcionalidad de esa forma de vinculación estatutaria, tal como se describe en las sentencias acompañadas; discrepancia que debe decidir esta Corte, declarando cuál es la correcta.

Séptimo: Que, para tal propósito, se debe tener presente lo dispuesto en los artículos 1 del Código del ramo y 4 de la Ley N°18.883, de los que se desprende que la regla general es la aplicación de las disposiciones del citado código a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, siempre que reúnan las características que se derivan de la definición de su artículo 7, es decir, que se trate de prestaciones remuneradas de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, cualidad esta última que configura el elemento esencial y caracterizador de una relación de tal naturaleza; constatando que la modalidad convencional que se describe en la mencionada norma estatutaria, es excepcional, puesto que sólo permite a los municipios contratar *“sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales”, y “para cometidos específicos”.*

En consecuencia, si se trata de una persona natural que no presta servicios en la forma que dicha normativa prescribe, o tampoco lo hace en las condiciones previstas para los servicios públicos –ingresando como planta, contrata o suplente-, resulta inconcuso que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo, si, además, concurren los rasgos característicos de este tipo de relaciones –prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia a cambio de una remuneración-, porque su vigencia constituye la regla general y no es dable admitir que, por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de juridicidad recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para mantener la precariedad de sus empleados.



En otros términos, a los funcionarios de la Administración del Estado no se les aplica el Código del Trabajo, en la medida que están sometidos por ley a un régimen especial, hipótesis que no se verifica en el caso de quienes son contratados a honorarios, puesto que no se rigen por la Ley N°18.883, aplicable al caso, sino por las reglas de la respectiva convención; sin embargo, podrán quedar sujetos a las normas del citado código, si la vinculación excede el contenido del artículo 4 de dicha ley y reúnan, en los hechos, las características particulares de una relación laboral.

Octavo: Que es necesario establecer el correcto alcance del concepto de “especificidad” de los servicios contratados, para lo cual se debe considerar lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley N°18.883, que permite a las municipalidades contar con una dotación permanente y otra transitoria para el cumplimiento de sus labores propias, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquella compuesta por quienes se vinculan a honorarios, modalidad de prestación de servicios particulares que no confiere a quien los desarrolla la calidad de funcionario público, asistiéndole sólo los derechos establecidos en la respectiva convención, requiriéndose que sea a propósito de la necesidad de ejecutar labores accidentales y no habituales, es decir, que no obstante pertenecer a dicho ente, son ocasionales y circunstanciales, distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata, constituyendo cometidos específicos, los trabajos puntuales, determinados en el tiempo y perfectamente individualizados, y que, excepcionalmente -en caso alguno de un modo continuo-, pueden consistir en tareas habituales del municipio.

Noveno: Que, finalmente, para determinar las reglas aplicables a un contrato de prestación de servicios, será necesario constatar cómo se ejecutaron en la práctica y observar si concurren elementos de subordinación en la forma como el dependiente desempeñó su función, relacionados con indicios o índices de laboralidad, tales como deberes de asistencia y cumplimiento de horario, obediencia a las instrucciones impartidas por el empleador, sujeción a su supervisión o supervigilancia, control y directivas, en forma continua y permanente, que, de comprobarse, moverán su adecuación normativa a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, excluyendo las estatutarias. Es por eso que, aun cuando no se escribiera un contrato laboral o se celebre bajo una denominación distinta, regirá la presunción establecida en su artículo 8, que dispone: *“Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”*.

Décimo: Que, según lo razonado, los antecedentes aportados por las partes y el marco fáctico establecido en la instancia, se advierte que la



demandante se incorporó a la dotación del servicio demandado bajo la modalidad formal contemplada en el artículo 4 de la Ley N°18.883, puesto que, en los hechos, la Municipalidad de Pudahuel la contrató a honorarios, prestando servicios aunque sin concurrir los requisitos de temporalidad y especificidad que esa norma exige, ya que ejerció una función que se extendió en forma continua por cinco años y cinco meses, sujeta a la evaluación y orientación de la Dirección de Obras Municipales y a una jefatura ejercida por la encargada de su Departamento de Edificación, por lo que no pudo desarrollar el cometido encomendado en forma autónoma, con obligación de cumplimiento de jornada laboral semanal y sujeción a horarios, adscrita al Departamento de Urbanismo, ejecutando, entre otras funciones, las de asesoría a la comunidad en el municipio y en terreno, como administrativo y de atención del público concurrente al municipio para efectuar trámites vinculados con la Ley N°20.898, que estableció un “procedimiento simplificado para la regularización de viviendas de autoconstrucción”, cuya tramitación se encomendó a la referida dirección; generalidad de las tareas encomendadas que por ley debía llevar a cabo una repartición de la recurrida, y de subordinación, que evidencian un poder de mando y disposición sobre la actora, que excede cualquier pretensión de particularidad como erradamente se sostiene en el fallo impugnado, advirtiéndose, de acuerdo a los razonamientos efectuados, que se configuró una evidente prestación de servicios personales, sujeta a la dependencia de la demandada, percibiendo la recurrente una remuneración mensual como contraprestación periódica, factores que dan cuenta de una serie de indicios que, reunidos, permiten concluir que las labores desempeñadas por ésta configuraron, en la realidad concreta, una función habitual de la Municipalidad de Pudahuel, por lo que los contratos suscritos no corresponden a alguna de las hipótesis excepcionales y restrictivas del referido artículo 4, debiendo aplicarse las disposiciones del Código del Trabajo, puesto que la situación descrita es asimilable a la que regula su artículo 7.

Undécimo: Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4 de la Ley N°18.883, está dada por la vigencia de las normas contenidas en dicho código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en este caso, la Municipalidad de Pudahuel, que aun habiendo suscrito convenios a honorarios por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, desarrollan las labores encargadas en las condiciones previstas en el artículo 7 del citado código.



Duodécimo: Que, por lo razonado y habiéndose determinado la acertada interpretación de la materia de derecho objeto del juicio, se dará lugar al arbitrio deducido por la demandante, invalidándose, por tanto, el fallo impugnado.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se acoge** al recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandante contra la sentencia de diez de octubre de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, que se invalida, resolviéndose, en su reemplazo, que **se da lugar** al de nulidad deducido por la misma parte contra el fallo pronunciado por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, de veintitrés de diciembre de dos mil veintidós, por lo que se debe proceder acto seguido y sin nueva vista, a dictar el respectivo de reemplazo.

Regístrese.

N°240.699-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., Ministro Suplente señor Jorge Zepeda A., y las abogadas integrantes señoras Fabiola Lathrop G., e Irene Rojas M. No firman los Abogados Integrantes señoras Lathrop y Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambas ausentes. Santiago, nueve de septiembre de dos mil veinticuatro.

GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ
MINISTRA
Fecha: 09/09/2024 11:38:54

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 09/09/2024 11:38:55

JORGE LUIS ZEPEDA ARANCIBIA
MINISTRO(S)
Fecha: 09/09/2024 11:41:14



En Santiago, a nueve de septiembre de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.



Santiago, nueve de septiembre de dos mil veinticuatro.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483-C del Código del Trabajo, se dicta el siguiente fallo de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Vistos:

De la sentencia de la instancia se eliminan sus considerandos séptimo a décimo; y de la de unificación que antecede, se reproducen sus motivos tercero, y séptimo a undécimo.

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

Primero: Que es un hecho probado que la demandante, doña Denisse Elizabeth Soto Zúñiga, fue contratada a honorarios por la Municipalidad de Pudahuel y que esta relación se prolongó del 7 de marzo de 2016 al 31 de agosto de 2021, período en que permaneció sujeta a una jefatura determinada, horarios, control de asistencia, orientaciones y evaluaciones, cumpliendo funciones que, por su generalidad, extensión temporal y pertenencia a la demandada, se transformaron en un servicio habitual otorgada por esta a los usuarios que concurrían a la Dirección de Obras Municipales para acceder al procedimiento reglado en la Ley N°20.898, en las que se comprobaron determinados índices de laboralidad ajenos a una contratación a honorarios en los términos exigidos en el artículo 4 de la Ley N°18.883.

Segundo: Que un servicio es ocasional cuando se trata de labores accidentales y no habituales, siendo tales las que, no obstante pertenecer a una municipalidad, son circunstanciales y diversas de las que realiza el personal de planta o a contrata; en tanto que son cometidos específicos, las actividades puntuales, es decir, que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente singularizadas, exigencias de accidentalidad, acotada duración y especificidad que, como se razonó, no concurren en este caso, concluyéndose que, en los hechos, esto es, en el devenir material, diario y concreto en que se desarrolló la referida vinculación, se configuró una de naturaleza laboral, al concurrir los requisitos a que se refieren los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo.

Tercero: Que, conforme se determinó, la vigencia y el cese de la relación contractual que vinculó a las partes se rige por las disposiciones del Código del Trabajo, resultando aplicables, en especial, sus artículos 162 y 168, concluyéndose que la omisión en el cumplimiento de las formalidades relacionadas con el despido que afectó a la demandante, permiten colegir que fue injustificado, resultando procedentes las indemnizaciones por falta del aviso previo y por años de servicio, más el respectivo recargo porcentual.

Cuarto: Que, en consecuencia, se acogerá la demanda, declarándose la existencia de la relación laboral por todo el período señalado, y que su término se



produjo por despido injustificado, por lo que la demandante tiene derecho a percibir las indemnizaciones y recargos legales que se indicarán.

Quinto: Que, en cuanto a la procedencia de la nulidad del despido fundada en la mora previsional, se debe tener en consideración que si bien la sanción que contempla el inciso séptimo del citado artículo 162 es plenamente procedente cuando es la sentencia del grado la que reconoce la existencia de la relación laboral, atendida su evidente naturaleza declarativa, ello no es así en el caso específico en que el demandado corresponda a un estamento público que se vinculó con el trabajador acudiendo a una norma estatutaria, puesto que, tratándose en su origen de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado –entendida en los términos del artículo 1° de la Ley N°18.575–, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado –en la especie, conforme el artículo 4 de la Ley N°18.883–, que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

En efecto, la aplicación de esta sanción en dichas situaciones se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que puede llegar a sustituir aquellas propias del despido, por lo que no procede cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y se constata la existencia de una deuda previsional.

Sexto: Que, despejado lo anterior, en lo que concierne al pago de las cotizaciones devengadas durante la vigencia de la relación contractual que la sentencia califica como laboral, con sus respectivos reajustes, intereses y multas, es necesario, en primer término, reiterar que la premisa está dada por el reconocimiento de la orden contenida en el artículo 58 del Código del Trabajo, que impone al empleador deducir de las remuneraciones de los trabajadores “*las cotizaciones de seguridad social*”, tratándose de un descuento de carácter obligatorio que las afecta, cuya naturaleza imponible es determinada por ley, lo que hace inexcusable su cumplimiento, como lo refuerzan y precisan los artículos 17 y 19 del Decreto Ley N°3.500, que establecen la obligatoriedad del sistema para los afiliados menores de sesenta y cinco años de edad si son hombres y menores de sesenta años si son mujeres, y señalan que es el empleador quien



debe declarar y pagar tales prestaciones en los organismos pertinentes dentro de las fechas indicadas.

Además, para sostener la vigencia de la obligación, sin perjuicio de que la relación, en su origen, no sea reconocida como laboral por las partes, se ha acudido a la presunción contenida en el artículo 3 inciso segundo de la Ley N°17.322, atendidos los argumentos previos y el carácter declarativo que tiene la sentencia laboral, según se explicó.

Los razonamientos precedentes son comprensivos tanto de las cotizaciones previsionales como de aquellas que financian el seguro de cesantía creado por la Ley N°19.728, atendido el tenor literal del artículo 58 del Código del ramo, que al establecer la ya referida obligación alude a las “*cotizaciones de seguridad social*”, misma formulación amplia que utilizan los artículos 1 y 3 de la Ley N°17.322; y que, por lo demás, corresponde a la judicatura dar eficacia a los derechos consagrados en el artículo 19 números 9 y 18 de la Constitución Política de la República, lo que dada la configuración que la legislación ha hecho del sistema, supone velar por el oportuno cumplimiento de la obligación de aportar a financiar los sistemas que las administran, sea de manera directa para los trabajadores independientes o a través de la retención del empleador para los dependientes. A lo que se debe agregar que la protección en materia de cesantía también es obligatoria en favor de los aquellos regidos por el citado código, de modo que el inicio de la relación laboral de un dependiente no sujeto al seguro generará su incorporación automática a éste y la obligación de cotizar en los términos establecidos en el artículo 5 de la misma ley y, en caso de incumplimiento, su artículo 11 prevé un sistema de cobro y sanciones similar al del Decreto Ley N°3.500, haciéndole aplicable numerosas normas de la Ley N°17.322, que regula la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social. De manera que por los fines que satisface este seguro, el carácter obligatorio y universal con que se ha impuesto, y por la técnica de pago y cobro de las cotizaciones que contribuyen a financiarlos, no cabe sino concluir que se trata de una prestación de seguridad social a efectos de lo previsto en el aludido artículo 58, por lo que, en principio, y sin perjuicio de lo que se precisará más adelante, si la obligación no fue cumplida durante la vigencia del contrato, deberá serlo con posterioridad.

Por consiguiente, acreditado que el empleador no cumplió con su obligación de seguridad social durante la vigencia del vínculo, la condena debe incluir la de entero de las cotizaciones previsionales propiamente tales y de cesantía.

Séptimo: Que, por otra parte, sin perjuicio que la legislación impone al empleador el entero de las cotizaciones, previo descuento de las remuneraciones



que paga al trabajador, asignándole el rol de agente retenedor, lo cierto es que cuando éste las soluciona directamente en las instituciones pertinentes, sea porque así lo ha decidido en forma voluntaria o porque lo ha acordado con su empleador, incorporando una cláusula en tal sentido en el convenio a honorarios mediante el cual se formalizó la contratación en su origen, se trata de una conducta a la que debe darse valor, pues beneficia su situación previsional, permitiéndole acceder a prestaciones de salud y/o cesantía, e incrementar los fondos con que financiará su futura pensión.

En ambos casos, esto es, pago voluntario de las cotizaciones por parte del trabajador o existencia de una cláusula en el contrato que así lo disponga, este tribunal se ha pronunciado previamente reconociendo los efectos jurídicos de tales acciones, al entender que por su intermedio se cumple la finalidad perseguida por la norma, en cuanto a que el dependiente pueda acceder efectivamente a las prestaciones que le garantiza la Constitución Política de la República en su artículo 19 número 18.

En efecto, tratándose del primero, a partir de la sentencia dictada en causa Rol N°35.653-2021, seguida de las emitidas en los ingresos N°41.026-2021, 98.552-2022 y 106.732-2023, entre otras, se sostiene sin variación la improcedencia de condenar al pago de las cotizaciones de seguridad social cuando el dependiente las ha enterado directamente ante los organismos respectivos. Para ello se considera que el objetivo perseguido a través de la obligación consagrada en el artículo 58 del Código del Trabajo, también puede alcanzarse cuando es aquél quien paga directamente tales prestaciones ante los organismos administradores, evitando la existencia de lagunas en su cuenta de capitalización individual y habilitándolo para acceder a los beneficios que financian, por lo que no hay un daño previsional que reparar, de manera que sólo procedería la condena cuando tales sumas no han sido previamente enteradas y sólo en la parte que se adeude.

En el segundo, esto es, cuando el trabajador asumió el entero directo del pago mediante una cláusula incorporada en el contrato de honorarios respectivo, sea que haya cumplido con la obligación o no, se ha decidido lo mismo, lo que aparece como una consecuencia de lo razonado a propósito de la aplicación de la sanción de la nulidad del despido a este tipo de casos, dado el origen de la contratación y la presunción de legalidad que lo amparó, lo que permite dar valor también a este tipo de estipulaciones que no serían procedentes en un contrato de trabajo ordinario, nacido del acuerdo de voluntades de quienes aceptan obligarse en los términos descritos en el artículo 7 del Código del Trabajo. En la sentencia dictada en causa Rol N°98.552-2022, se declaró que, si el actor se obligó a



enterar directamente las cotizaciones en los organismos pertinentes, cualquier deuda que pueda existir y perjuicios que de ello se deriven serán consecuencia de su propio incumplimiento, por lo que no hay un daño previsional imputable al demandado.

Esta última hipótesis con la sola excepción de las cotizaciones destinadas a financiar el seguro de cesantía establecido por la Ley N°19.728, pues el pacto cuyos efectos jurídicos se reconocen, supone que el trabajador, formalmente denominado prestador de servicios durante la vigencia del vínculo, debió asumir directamente el pago de tales montos en conformidad a lo dispuesto por la Ley N°20.055, que, sin perjuicio de su entrada en vigencia diferida en este punto, modificó el Decreto Ley N°3.500, de 1980, entre otros cuerpos legales, e hizo obligatorio para los independientes el pago de una serie de cotizaciones, en particular, las destinadas a financiar los sistemas previsionales, de salud común (Isapre y Fonasa) y profesional, pero no consideró las del seguro de cesantía, que, en consecuencia, nunca se entendieron incorporadas en los pactos de esta naturaleza, por lo que, una vez esclarecida la naturaleza del contrato, deben ser solucionadas por el empleador en los términos que más adelante se indicarán.

Octavo: Que, en conformidad a lo previamente expuesto, es posible asentar que la regla en materia de cotizaciones de seguridad social, esto es, previsionales y de cesantía, es la vigencia de la obligación de pago por parte del empleador, salvo que tratándose de contrataciones originadas en un contrato de prestación de servicios suscrito con un órgano de la Administración del Estado, amparado en su origen por la presunción de legalidad y en que el prestador de servicios tuvo durante su vigencia la apariencia de trabajador independiente, las partes hayan hecho de su cargo el cumplimiento de la obligación o, sin tal pacto, que éste las haya enterado directamente, sea en forma total o parcial.

En consecuencia, de no existir tal cláusula en el respectivo contrato de prestación de servicios y siempre que el pago de las cotizaciones no haya sido totalmente solucionado por el trabajador, la obligación deberá ser cumplida por el empleador, lo que conduce a otra arista del problema, referida a las sanciones que la ley impone al empleador que paga fuera del plazo que la normativa establece, pues de acuerdo a los incisos séptimo, décimo y undécimo del artículo 19 del Decreto Ley N°3.500 y a los artículos 21 y 22 letra a) de la Ley N°17.322, la falta de declaración y pago oportuno de las cotizaciones previsionales queda sujeta a una multa a beneficio fiscal, además de incrementarse su monto con los reajustes e interés penal que establecen.

Sin embargo, como a propósito de la aplicación a este tipo de casos de la institución consagrada en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo,



se ha reconocido que los órganos de la Administración del Estado no podían, de acuerdo a la normativa y las reglas presupuestarias que los rigen, pagar libremente las cotizaciones de sus prestadores de servicios a honorarios durante la vigencia del vínculo, requiriendo para convalidar el despido, una vez calificada tal relación como laboral, de un pronunciamiento judicial condenatorio, estando, en definitiva, de buena fe y amparados por la mencionada presunción de legalidad, debe concluirse que no puede tenérseles como deudor en mora o incumplidor para estos efectos, pues resultaría contradictorio no sancionarlos con la nulidad del despido, para luego imponerles multas e intereses penales.

Lo anterior, conduce a que las cotizaciones a que resulte condenado este tipo de empleador, amparado por la referida presunción, deberán ser incrementadas con reajustes, calculados desde la oportunidad que indican el inciso décimo del artículo 19 del Decreto Ley N°3.500 y el inciso tercero del artículo 22 de la Ley N°17.322, y con intereses, los que sólo se devengarán desde la época en que el fallo que declaró el carácter laboral del vínculo quede ejecutoriado y sobre una base diversa a la establecida en el Decreto Ley N°3.500 y en la Ley N°17.322, pues considerando lo dicho se descarta la aplicación de intereses penales, de manera que deberán ser determinados en conformidad a lo previsto en el inciso tercero del artículo 63 del Código del Trabajo.

Además, a fin de mantener la debida concordancia con los razonamientos antes expuestos acerca del origen del contrato celebrado entre las partes, el cobro de dichas cotizaciones deberá excluir las multas a que aluden los artículos 19 inciso séptimo del Decreto Ley N°3.500 y 22 letra a) de la Ley N°17.322.

Noveno: Que, por último, en materia de cotizaciones de seguro de cesantía debe efectuarse una prevención adicional, dado que su financiamiento, a diferencia de lo que ocurre en cuanto a previsión y salud, es tripartito, constituido por aportes del trabajador, del empleador y del Estado. Tratándose de dependientes con contrato de trabajo indefinido, como ocurre en el caso, la contribución al seguro, según lo prevé el artículo 5 de la Ley N°19.728, se divide en un 0,6% de las remuneraciones imponibles de cargo del trabajador, un 2,4% de las remuneraciones imponibles de cargo del empleador y un aporte del Estado que corresponde a un monto global que se entera anualmente.

Entonces, sobre la base de lo dicho, en el caso del trabajador que no registra pago de estas cotizaciones durante la vigencia del contrato, sea efectuado por él o por su empleador, se declarará que éste debe solucionarlas, incluyendo tanto el porcentaje que es de su cargo como aquel que debió descontar oportunamente de la remuneración del trabajador, dado que la legislación obliga



que ambas fracciones de la cotización sean solucionadas durante la vigencia de la relación laboral, lo que en la especie no fue cumplido.

Por otra parte, de ordenarse el cumplimiento parcial de la obligación, limitado únicamente al porcentaje financiado por el empleador, se estarían perjudicando las futuras prestaciones a las que el trabajador pueda acceder con cargo a estos pagos, fundamentos que conducen a modificar lo que, en el último tiempo, se había decidido a este respecto.

Décimo: Que los razonamientos previos deben ser contrastados con los hechos asentados y los antecedentes allegados por las partes, de los que se desprende que la relación laboral se desarrolló entre el 7 de marzo de 2016 y el 31 de agosto de 2021, siendo formalizada a través de una sucesión de contratos de prestación de servicios a honorarios, advirtiéndose que en todos ellos se contiene una cláusula relativa a la obligación de pago por la trabajadora de las cotizaciones de seguridad social.

Undécimo: Que, por consiguiente, sólo procede ordenar el pago de las cotizaciones de cesantía correspondientes a toda la vigencia de la vinculación contractual, equivalente al 3% de la remuneración imponible, y con los reajustes e intereses antes precisados, eximiendo a la demandada de las previsionales y de salud, considerando la obligación adquirida por la actora en cada uno de los convenios a honorarios.

Duodécimo: Que, por último, con relación a los feriados legal y proporcional, considerando que la empleadora no acreditó su oportuno otorgamiento y pago, será condenada a su solución.

Decimotercero: Que, de esta manera, se dará lugar a la demanda, salvo en lo relativo a la sanción de la nulidad del despido y al entero de las cotizaciones previsionales reclamadas, declarándose la existencia de una relación laboral entre las partes y condenando a la demandada al pago de las prestaciones que serán precisadas a continuación.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8 y 425 y siguientes y 459 del Código del Trabajo, se declara que:

I.- Se acoge parcialmente la demanda presentada por doña Denisse Elizabeth Soto Zúñiga contra la Municipalidad de Pudahuel, declarándose que la relación que vinculó a las partes desde el 7 de marzo de 2016 al 31 de agosto de 2021 fue de naturaleza laboral, y que el despido fue injustificado.

II.- Por lo anterior, la demandada deberá pagar al demandante las siguientes indemnizaciones:

- 1.- Sustitutiva del aviso previo: \$607.642.-
- 2.- Por cinco años de servicios: \$3.038.210.-



3.- Recargo legal del 50%: \$1.519.105.-

4.- Feriado legal: \$2.126.747.-

5.- Feriado proporcional: \$177.229.-

Las sumas señaladas precedentemente deberán pagarse con los reajustes e intereses respectivos desde que quede ejecutoriada la presente resolución, según lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

6.- Cotizaciones de cesantía por todo el período trabajado correspondiente al porcentaje que se indicó, que devengarán los reajustes que ordenan los artículos 19 del Decreto Ley N°3.500 y 22 de la Ley N°17.322, calculados desde la época y en la forma que indican, e intereses determinados conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, y únicamente desde la época en que esta sentencia quede ejecutoriada, sin considerar la aplicación de multas.

III.- Se rechaza en lo demás la demanda.

IV.- Cada parte soportará sus costas.

V.- Una vez firme y ejecutoriada la presente sentencia, remítanse los antecedentes a cobranza y a la respectiva institución previsional según lo dispone el artículo 461 del Código del Trabajo.

Se previene que la ministra señora Chevesich concurre a la decisión concerniente a la nulidad del despido, puesto que se sustenta en una que ya se encuentra uniformada desde hace tiempo por esta Corte y, por lo mismo, declina incorporar la postura que ha asumido y de que dan cuenta los votos estampados en su oportunidad, y, en razón a lo anterior, concurre a las restantes decisiones, ya que se fundan en aquella.

Se previene que la abogada integrante señora Rojas presenta una posición diferente sobre la procedencia de la nulidad del despido solicitada, que declina incorporarla, teniendo únicamente en consideración que ya se encuentra uniformada por esta Corte en los términos señalados, sin que se dieran a conocer nuevos argumentos que autoricen su variación.

Regístrese y devuélvase.

N°240.699-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., Ministro Suplente señor Jorge Zepeda A., y las abogadas integrantes señoras Fabiola Lathrop G., e Irene Rojas M. No firman los Abogados Integrantes señoras Lathrop y Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambas ausentes. Santiago, nueve de septiembre de dos mil veinticuatro.



GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ
MINISTRA
Fecha: 09/09/2024 11:38:56

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 09/09/2024 11:38:57

JORGE LUIS ZEPEDA ARANCIBIA
MINISTRO(S)
Fecha: 09/09/2024 11:41:15



XGSZXPHTSYV

En Santiago, a nueve de septiembre de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

