

Coronel, treinta de abril de dos mil veintiuno

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, compareció Pedro Ignacio Peña Sánchez, abogado, en representación de **GORKY PATRICIO SANHUEZA SAEZ**, ingeniero en ejecución mecánica, domiciliado para estos efectos en Calle Wenmapu N° 5285, Villa Parque la Pozada, Comuna de Coronel, e interpuso una demanda por nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales adeudadas, en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CORONEL**, Rut N° 69.151.200-2, representada legalmente por su Alcalde **BORIS FELIPE CHAMORRO REBOLLEDO**, Rut N° 15.592.276-1, ambos domiciliados para estos efectos en Bannen N° 70, Comuna de Coronel.

Señala que su representado comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia el 16 de enero de 2017 para la demandada, mediante contratos de honorarios, que en realidad eran contratos de trabajo, hasta el momento del despido, ocurrido el 30 de abril del año 2020. Sostiene que se desempeñó como “Gestor Vecinal” en la Oficina de Organizaciones Comunitarias, dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario; y en el mismo cargo, pero dependiente de la Oficina de Dirección del Tránsito, de Ilustre Municipalidad de Coronel, además de realizar otras funciones que no eran propias de su cargo, cargo evidentemente estable, permanente e indispensable en la organización jerárquica de la Municipalidad de Coronel. Durante todo el periodo fue sujeto a jornadas de trabajo claramente establecidas, al poder de mando de sus superiores y, a su vez, al deber de obediencia en el desempeño de sus funciones, añadiendo que el contrato celebrado con la demandada constituye una abierta infracción a la legislación aplicable, pues corresponde a aquellos denominados “Contrato de Honorarios”. En la especie, corresponde imputarle bajo el principio de la supremacía de la realidad la calidad de una efectiva relación laboral sujeta al vínculo de subordinación y dependencia.

Indica que el mandante nunca fue contratado como funcionario municipal en ninguna de sus categorías conforme lo dispuesto por la Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, debido a que no ingresó a prestar servicios en la forma que dichas normativas especiales prevén, ni en las condiciones que esa normativa establece: planta; contrata; suplente. Siendo persona natural, su representado tampoco estuvo sometido a un estatuto especial de aquellos que aplican en el Municipio.

Señala que, según los contratos celebrados, el demandante prestó servicios como “Gestor Vecinal”, obligándose a desarrollar, entre otras, las siguientes funciones: Coordinar y establecer con el ente municipal un vínculo directo entre la comunidad y la municipalidad para atender las problemáticas de la comuna; gestionar y coordinar las derivaciones provenientes de las diferentes problemáticas que se enfrentaban en los organismos o personas correspondientes, y luego realizar un seguimiento de la gestión; realizar trabajos en terreno como por ejemplo conectar a las diferentes juntas de vecinos, levantar problemáticas y resolverlas, entre otras funciones que no fueron propias de su cargo. Lo anterior, no obsta a que las funciones se fueran ampliando durante la extensión de su período laboral, puesto que sus ocupaciones fueron muchas más de las que especifica en su demanda.

Conforme lo anterior, y a pesar de las numerosas funciones descritas en los párrafos anteriores, se le contrató bajo la norma del artículo 4 de la Ley N° 18.883, esto es, aquella que permite la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias. Sin embargo, dicha disposición establece determinadas exigencias adicionales cuales son: a) Que tales materias no sean las habituales de la municipalidad; b) Que se trate de cometidos específicos; c) Que sean transitorios y temporales.

Sostiene que las labores prestadas por su representado jamás fueron no habituales de la Municipalidad, tampoco se trató de cometidos específicos, ni mucho menos los servicios que prestó a su ex empleadora se pueden catalogar de transitorios y temporales, puesto que la relación con la ex empleadora se llevó a cabo fuera del marco



legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, siendo aplicable en este caso la norma común y general en Derecho Laboral, y el Código del Trabajo en toda su extensión. Argumenta que así lo ha declarado la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Reemplazo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 11.584-2014, de fecha 01 de abril del año 2015, caratulado “Juan Pablo Vial con Municipalidad de Santiago” (Considerando Octavo). Postula que la situación fáctica del anterior fallo es equivalente a la relación laboral que vinculó a su representado con la Ilustre Municipalidad de Coronel, desde el momento en que los servicios se extendieron por más de 3 años, realizando los mismos servicios bajo las características esenciales propias de un contrato de trabajo, en cometidos genéricos, permanentes en el tiempo y desplegados de forma ininterrumpida.

De lo antes dicho, resulta claro que las funciones que desarrolló su representado a favor de su ex empleadora no reunían las exigencias que para ello establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, norma excepcional que por lo demás debe ser interpretada en sentido estricto y restringido, y que considera dichas exigencias sólo para aceptar la existencia de un contrato de honorarios bajo dicha preceptiva.

Así entonces, no estando bajo un estatuto laboral especial conforme al artículo 1 inciso 2 del Código del Trabajo – el que cita previamente –, procede establecer que la condición laboral de su mandante corresponde a la regla general, esto es, una relación laboral propia de un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo, al ser esta la norma genérica respecto al vínculo que une a los trabajadores con sus empleadores.

En cuanto término de la relación laboral, relata que el día 30 de abril de 2020, la Municipalidad de Coronel despidió a su representado de manera irregular y, a su vez, faltando a todo requisito legal, ya que no señaló con exactitud y claridad los hechos ni las causales por el cual dio término a la relación laboral; no indicó ninguna causal legal de las contenidas en el Código del Trabajo, infringiendo flagrantemente el artículo 162 inciso primero del citado cuerpo legal; tampoco acreditó los pagos previsionales de todo el período de la relación laboral; entre otras irregularidades. En este sentido, con fecha 20 de abril de 2020, su representado emitió su boleta de honorario en favor de la municipalidad, como todos los meses, y al momento de entregarle la boleta de honorario a la encargada del municipio en recibir y gestionar los pagos, ella le comenta a su representado que no estaba considerado para recibir su sueldo por el mes de abril, sin ningún tipo de explicación, por lo que a pesar de haber efectuado sus labores no pagaron su sueldo. Frente a tal situación, el día 30 de abril del año 2020, su representado llama telefónicamente a don Luis Coloma Neira, Director de Transito de la Municipalidad de Coronel, quien le comenta que efectivamente se encontraba despedido, sin argumentar razones.

En consecuencia, y conforme señala el artículo 168 inciso primero, el despido debe entenderse realizado “sin invocación de causa legal”, y por tal razón debe condenarse a la empleadora al pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 162 inciso cuarto y 163 inciso dos, más el recargo del artículo 168 inciso primero letra b), todas normas del Código del Trabajo.

Resalta las cuantiosas diferencias que existen entre un contrato de trabajo y uno a honorarios, toda vez que la demandada no consideró al momento de celebrar contratos de honorarios con su representado, el estatuto jurídico idóneo que resultó en su momento aplicable.

En tal sentido, la empleadora consideró de forma unilateral las condiciones de dicho contrato y en definitiva no reconoció que en la práctica y más allá de lo que señalen los documentos, que la relación entre el mandante y el municipio constituyó un contrato de trabajo y, por ende, se alejaron claramente de lo que contempla un contrato de honorarios. Todo lo anterior basado en las siguientes diferencias que se suscitaron entre los documentos físicos y los hechos realmente acontecidos en la realidad:

a) Forma que puede revestir la prestación: El contrato de trabajo sólo puede revestir una forma, que es la que se estipula en el contrato para la prestación de servicios.



El contrato a honorarios, por su lado, admite en la práctica dos formas; como contrato de arrendamiento para la confección de una obra material y como contrato de arrendamiento de servicios.

Precisa que en la especie, su representado prestó servicios a favor de la Municipalidad de Coronel como “Gestor Vecinal” en la Oficina de Organizaciones Comunitarias, dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario; y como “Gestor Vecinal”, dependiente de la Oficina de Dirección del Tránsito de Ilustre Municipalidad de Coronel, obligándose a desarrollar, entre otras, las siguientes funciones: coordinar y establecer con el ente municipal un vínculo directo entre la comunidad y la municipalidad para atender las problemáticas de la comuna; gestionar y coordinar las derivaciones provenientes de las diferentes problemáticas que se enfrentaban en los organismos o personas correspondientes, y luego realizar un seguimiento de la gestión; realizar trabajos en terreno como por ejemplo conectar a las diferentes juntas de vecinos, levantar problemáticas y resolverlas, entre otras funciones que no fueron propias de su cargo.

Lo anterior, implica un cargo que figuró como habitual de la institución, y que conforme a ello no pudo adoptar la forma de un contrato de arrendamiento de obra material ni de servicios. En efecto, su representado era el “Gestor Vecinal” de la Municipalidad.

a) b) En cuanto a la forma en que se prestan los servicios: En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios de manera permanente y que se constituyen como propios de la institución. En cambio, en el contrato a honorarios el profesional presta sus servicios de forma independiente, a título de asesoría, consulta o investigación respecto de un trabajo o bien en función de una obra o proyecto determinados.

Afirma que el mandante prestó servicios a favor de la Municipalidad de Coronel durante más de 3 años, de forma constante, sujeto a una jornada de trabajo.

Infiere que las labores las desarrolló en un contexto de permanencia y en razón a una labor intrínseca de la propia municipalidad, es decir, como funciones propias de la institución. En efecto, la labor durante el tiempo de su contrato no correspondió en la práctica a la ejecución de labores específicas como consultorías o de asesoría, siendo éstas últimas propias de la contratación a honorarios.

Reitera que la Ilustre Municipalidad de Coronel constituye una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comuna de Coronel y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la misma.

Para tales consideraciones, la Municipalidad en orden de cumplir con los preceptos de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades en particular el artículo 4 letra “c) La promoción del desarrollo comunitario”, lleva a cabo una labor social de vinculación comunitaria, a través de los “Gestores Comunitarios”, quienes son el vehículo mediante el cual la municipalidad establece vínculos con las juntas de vecinos y otras organizaciones comunales, fortaleciendo de esa manera los lazos territoriales con la comunidad de Coronel, por lo tanto es claro que las labores de su representado son una función habitual de la municipalidad.

En la misma línea se sitúa la labor que ejercía su mandante, pues el hecho de contribuir a la gestión comunitaria, el desarrollo de proyectos, solución de conflictos particulares de la comunidad, constituyen las labores de su representado como unas de carácter habitual y permanente del municipio, sin perjuicio de las actividades extrañas que debía desarrollar por dirección de la jefatura.

c) En cuanto a las órdenes que pueda impartir el empleador: En el contrato de trabajo, el trabajador está constantemente sometido al deber de obediencia, claro índice de existir una relación de subordinación y dependencia. En el contrato a honorarios, en cambio, el profesional no recibe órdenes ni instrucciones con motivo de su trabajo. Podría recibir eventuales lineamientos en cuanto a la ejecución del servicio, pero no órdenes directas de quien asume el precio del servicio.



En la especie, durante todo el periodo por el cual se extendió la relación laboral, el mandante fue objeto de instrucciones por parte de su ex jefe directo don Carlos Troncoso encargado de oficina, y doña Carla Torres quien era Directora de Dideco; así también recibió desde el año 2018 instrucciones de su ex jefe don Luis Coloma Neira, quien es Director de Tránsito de la Ilustre Municipalidad de Coronel, estando sujeto en todo momento a la observancia de estos, tanto al inicio como al término del turno de trabajo, y ejecutando en la práctica una serie de labores que tuvieron su origen en el poder de mando de su empleador y en las funciones que se consignan en los contratos celebrados. Estas instrucciones se verificaban, direcciones verbales en la Municipalidad, por teléfono y se efectuaban de forma diaria. Asimismo, la jefatura impartía instrucciones a efectos de realizar funciones que no eran propias para las que fue contratado. Por ejemplo, el actor debía realizar coordinar la reposición de señalética, semáforos, entre otros.

Argumenta que la constante dirección de la jefatura directa no constituye un simple lineamiento, sino que un claro ejemplo de existir un vínculo de subordinación y dependencia. Las directrices fueron claras, precisas y ejercidas directamente sobre la persona del mandante, sin posibilidad alguna de negarse a la ejecución de dichas instrucciones.

d) En cuanto a la obligación de cumplir con una jornada de trabajo y de asistir regularmente a la empresa: En el contrato de trabajo, el trabajador no solo tiene la obligación de asistir a prestar sus servicios, sino que también debe hacerlo de forma regular y periódica en las dependencias de la empresa, de manera tal que constituye una obligación el cumplir con la jornada de trabajo pactada en el contrato. Esto constituye un índice de una relación de subordinación y dependencia. En cambio, en el contrato a honorarios, el profesional no está obligado a asistir regularmente a la empresa. Puede ser que asista con motivo de su trabajo, pero en ningún caso de manera regular ni menos cumplir con una jornada de trabajo. Asevera que en la práctica su representado cumplió durante más de 3 años cumplió con una jornada laboral. Asistía regularmente a sus labores de lunes a viernes de 9:00 a 16:00, lo cual no se condice con las características propias de un contrato de honorarios, sino con uno de carácter subordinado y dependiente del empleador, esto es, un contrato de trabajo.

a e) En cuanto al lugar y regularidad en la prestación de servicios: En el contrato de trabajo, el trabajador presta sus servicios en las dependencias de la institución, de forma regular y continua. En el contrato a honorarios, el profesional trabaja por su cuenta y la asistencia a la empresa es esporádica, irregular y discontinua o puede ser que siquiera exista.

En la especie, su representado, en un comienzo cumplía su jornada laboral en las dependencias de la Municipalidad, en la Dirección de Desarrollo Comunitario, ubicado en Sargento Aldea 101, comuna Coronel, luego efectuó sus labores para la Dirección de Tránsito, ubicada en los Carreras 750, que luego se trasladó hasta la dirección actual que es Bannen 70, comuna de Coronel. Sin perjuicio de lo anterior, debía también dirigirse a dónde fuera destinado según su jefatura a efectos de realizar sus labores en terreno.

Por otro lado, contaba con todos los insumos necesarios para su gestión administrativa, esto es, uniforme municipal, zapatos de seguridad, pantalones y polera, correo electrónico, celular, credencial institucional, computador, y todas las herramientas para desarrollar sus labores fueron entregadas por la municipalidad en todo el periodo en que se desempeñó a favor del municipio como trabajador.

Asimismo, en cuanto a la ajenidad que implican las labores propias de una relación subordinada y dependiente. En efecto, los insumos son de la Municipalidad y como buen empleador, debe proveer de todo aquello al trabajador en orden a que tienen una relación dependiente.

Los contratos suscritos por la demandada y su representado reconocen un grupo de beneficios, sin perjuicio de otros que eran acordados verbalmente y con constancia durante el tiempo. De hecho, expresan que su representado tiene derecho a: Indumentaria, material de apoyo; feriado legal y permiso administrativo; licencia médica;



permisos. Estos beneficios se debían solicitar por mano, a través de formularios que los trabajadores debían completar y tramitar conforme lo determinaba el municipio.

f) En cuanto al pago por los servicios prestados: En el contrato de trabajo, la retribución que obtiene el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza, se denomina remuneración. En el contrato a honorarios, el pago se denomina honorario. Si bien en la práctica su representado emitió boletas de honorarios a nombre de la Municipalidad de Coronel, en la práctica recibía la contraprestación directamente de la Unidad de Personal, por montos mensuales durante toda la vigencia de la relación laboral.

a g) En cuanto a la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia: El contrato de trabajo, es tal por existir entre el trabajador y el empleador una relación de subordinación y dependencia. Elemento propio de este tipo de contrato y que lo define. En el contrato a honorarios, no existe tal vínculo. Las partes solo se encuentran ligadas por una relación que se limita, por un lado, al cumplimiento del servicio específico respecto de la institución que lo contrata, y por otro, el prestador o profesional del servicio por la efectividad de recibir el pago u honorario.

De acuerdo a lo señalado, para probar la existencia de un contrato de trabajo no basta con acreditar la prestación de servicios personales, sino que es indispensable que éstos se hayan realizado bajo dependencia y subordinación, elemento que se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como la obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo; el cumplimiento de un horario diario y semanal; o que el trabajo sea realizado bajo ciertas pautas de dirección y organización que imparte el supuesto empleador; todas las cuales se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador.

En la especie, entre el mandante y su ex empleadora existió por más de 4 años, un vínculo de subordinación y dependencia. Todo esto, conforme a las labores que desempeñaba conforme a su contrato, a las jornadas de trabajo de las que fue objeto, las órdenes impartidas por sus superiores directos, con la asistencia diaria y extensiva en el tiempo a las dependencias de la Municipalidad y demás lugares en los cuales debía ejercer sus labores fuera de su jornada laboral, y sumado a todo lo anterior las constantes vigilancias de las que fue objeto en la prestación de sus labores. Siendo todos estos hechos claros índices de existir en la práctica una relación regida por el artículo 7° del Código del Trabajo, y que desconoció en todo momento la Municipalidad.

En cuanto a la remuneración de su representado, refiere que, al momento de ser desvinculado, era por un monto de \$800.000.- pesos mensuales.

Sobre la nulidad del despido y del despido injustificado, sostiene que, por las razones explicadas, la demandada no pudo estar en condiciones de dar cumplimiento íntegro y completo a la obligación que imperativamente le impone el inciso 5° del artículo 162° del Código del Trabajo. Asimismo, hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso 6° del artículo 162° del Código del Trabajo. Luego, el incumplimiento de los deberes señalados en los incisos 5° y 6° del artículo 162° ya citado, faculta a su parte para reclamar la aplicación de la denominada "Ley Bustos".

Explica que la omisión en el envío de la Carta de Término de los Servicios o Carta de Despido en que incurrió la empleadora, ha vulnerado la disposición normativa de los incisos 1° y 5° del artículo 162° del Código del Trabajo, toda vez que no indicó por escrito cuáles fueron los fundamentos de hecho y de derecho para tomar la drástica decisión de desvincular a su representado, con lo cual, le ha dejado en la más completa indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de despido injustificado.

Los Tribunales de Justicia han establecidos una doctrina unánime y uniforme. En orden de proteger los derechos del trabajador cuando el empleador no expone los hechos que motivaron la terminación de la relación laboral en la carta de despido; esto debido a la indefensión absoluta en que ha dejado a la parte demandante.



En apoyo de sus argumentos, cita un fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago ha fallado, de fecha 22 de marzo de 2004, en autos Rol N° 2772-03.

Sobre las cotizaciones adeudadas, alega que la ex empleadora adeuda a su representado, cotizaciones de seguridad social correspondientes a cotizaciones previsionales del Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, por todo el período trabajado entre el día 16 de enero de 2017 hasta el 30 de abril de 2020. Por lo que corresponde que sea declarada la deuda de dichas cotizaciones y condenar a su pago, para lo cual se debe ordenar oficiar a las entidades previsionales respectivas a objeto que inicien los trámites de cobranza judicial.

Previa cita al artículo 162 inciso quinto y séptimo, sostiene que resulta procedentes, como lo ha señalado la jurisprudencia, aplicar la sanción de nulidad del despido a la Ilustre Municipalidad de Coronel, puesto que actualmente se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales por lo que es merecedora de tal sanción.

Refiere que la continuidad de las labores merece un capítulo aparte en su demanda, puesto que además de ser su declaración una de las peticiones concretas sometidos a al Tribunal, el elemento de la continuidad es de aquellos que permite a su parte poder comprobar que las supuestas contrataciones a honorarios no eran tales, puesto que éste elemento de continuidad de labores en el tiempo, se opone a uno de los aspectos que configura el contrato de honorarios que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, puesto que la continuidad es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones.

Destaca que la continuidad en los presentes autos, encuentra su comprobación en las sucesivas boletas de honorarios emitidas por su representado a favor de la Municipalidad de Coronel por más de 3 años, teniendo el carácter de mensuales y por montos equivalentes, los cuales fueron progresivamente en aumento, y en documentos que acreditan la permanencia de su representado desde 16 de enero de 2017 hasta el 30 de abril de 2020. Sostiene que es la continua emisión de las boletas lo que comprueba que su representado prestó servicios de forma permanente y constante, dedicando su tiempo de forma exclusiva a la demandada, en los términos que lo realiza un trabajador sujeto a una relación laboral.

En atención a lo expuesto, y previas citas legales, doctrinarias y jurisprudenciales, efectuó las siguientes peticiones concretas al tribunal:

1. Existencia de relación laboral: En virtud de la calificación jurídica de la relación laboral expuesta precedentemente entre las partes, solicita se declare que entre la demandada y su representado existió relación laboral entre el día 16 de enero de 2017 hasta el 30 de abril de 2020, bajo las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

2. Continuidad de los servicios: En virtud de lo expuesto solicita se declare la continuidad de los servicios prestados por el mandante a favor de la Ilustre Municipalidad de Coronel desde el día 16 de enero de 2017 hasta el 30 de abril de 2020.

3. Indemnizaciones adeudadas: Con motivo del despido ilegal y arbitrario del que fue víctima su representado, la demandada adeuda los siguientes conceptos que se señalan:

1. En virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$800.000.- pesos.

2. En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios correspondientes a 3 años, por \$2.400.000.- pesos.

3. En virtud de la letra b) del artículo 168° del Código del Trabajo, el recargo del 50% de las indemnizaciones por años de servicio ascendentes a \$1.200.000.- pesos.

4. Feriado legal/Proporcional: Por estos conceptos la demandada le adeuda a su mandante la siguiente partida correspondiente a los feriados legales y proporcionales devengados, en el periodo que va desde el 16 de enero de 2017 hasta el 30 de abril de 2020, correspondiente a 3 años, 3 meses y 14 días:

- Feriado legal: \$ 1.813.288.- equivalente a 68 días (3 años)



- Feriado proporcional: \$195.301.- equivalente a 7,3 días. (3 meses y 14 días)

5.-Otras prestaciones: A las sumas por indemnizaciones, sus recargos y feriado legal detalladas precedentemente, cabe agregar las que provienen de:

A. Cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo que duró la relación laboral, esto es, desde el día 16 de enero de 2017 hasta el 30 de abril de 2020.

B. Las que deriven de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162° del Código del Trabajo, denominada "Ley Bustos" o "Nulidad del Despido".

C. El sueldo que corresponden a lo laborado en los 30 días del mes de abril de 2020, equivalentes a \$800.000.- pesos, que a la fecha el ex empleador adeuda.

TERMINA SOLICITANDO que el tribunal declare la relación laboral, la continuidad de ésta, la nulidad del despido, que su representado fue víctima de despido injustificado, y que, por ende, se le adeudan las prestaciones indicadas precedentemente, condenando a la demandada a que pague las sumas señaladas en el cuerpo de este escrito, todo lo anterior con los reajustes e intereses que por ley corresponda, con las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, contestando la demanda, los abogados Cristian Pinto Garrido y Emmanuel Toloza Provoste, en representación convencional de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CORONEL, solicitaron su total rechazo, con costas, negando todos los hechos contenidos en la demanda, y reconociendo sólo los que señala expresamente en su contestación.

Así, sostiene lo siguiente: a) que el actor prestó servicios a la I. Municipalidad de Coronel, aunque esta relación fue siempre sobre la base de contratos de honorarios como lo señala la propia parte demandante y no existiendo la relación laboral demandada. b) El demandante no se encontraba obligado a registrar los ingresos y las salidas de su trabajo electrónicamente y, de hecho, nunca marco como lo hacen habitualmente los funcionarios municipales. c) El vínculo jurídico cumplía las exigencias del art. 4° de la Ley 18.883. d) Se le avisó al actor con anticipación de un mes antes de la terminación de su respectivo contrato, que estos no serían renovados lo cual se acreditará en la etapa procesal correspondiente. e) Respecto a las prestaciones demandadas por la contraria, que la I. Municipalidad de Coronel no adeuda ni reconoce a la demandante ninguna de las prestaciones demandadas.

Afirma que la acción intentada por la contraparte es improcedente al carecer del derecho para obtener la satisfacción de la pretensión contenida en aquélla. Esto porque conforme lo señalado en la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado (N° 18.575) y la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades (N° 18.695), en conformidad a lo establecido en la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (y no la ley N° 18.834 invocada por el demandante), establecen todo el marco jurídico aplicable a las personas que desempeñan funciones en una municipalidad, naciendo así tanto sus derechos como obligaciones de la ley. Así las cosas, en la situación contractual de la demandante con la Ilustre Municipalidad de Coronel, señala que no existe ni ha existido una relación laboral regida por el Derecho del trabajo, ni un vínculo de subordinación y dependencia de aquéllos regidos por el Código del Trabajo.

De esta manera, sostienen que la demanda no puede prosperar debido a que la vinculación entre la demandante y el demandado escapa de la órbita del Derecho laboral, siendo aplicables las normas contenidas en la ley antes mencionada, toda vez que, como se ha señalado, la parte demandante mantuvo una relación de orden "civil" con este Municipio y no laboral.

Explican que en los contratos de prestación de servicios a honorarios celebrado entre las partes de este juicio se expone claramente en su cláusula tercera que "Según lo previsto en el artículo 4 inciso 3 de la ley N° 18.883, quienes prestan servicios a la Administración Municipal bajo la modalidad de contratación a honorarios, no poseen la calidad de funcionario municipal, por lo mismo la Ilustre Municipalidad de Coronel, no tendrá obligación de efectuar cotizaciones de salud ni descuento en Administradora de Fondos de Pensiones, salvo lo dispuesto por la ley 20.255".



Así las cosas, arguyen que entre las partes no existió un vínculo laboral sujeto a subordinación y dependencia en los términos descritos en la normativa laboral, por lo que ha quedado claramente establecido que a la parte demandante y a su representada los unió una relación de prestación de servicios de orden “civil” y no un contrato de trabajo.

De tal forma, la acción interpuesta por la parte demandante debe rechazarse en todas sus partes.

En este mismo orden de ideas y en relación a la presunción de legalidad de los actos administrativos, señalan que la demanda debe ser rechazada toda vez que la contraria no solicitó previamente en este proceso que se decretara la nulidad o ineficacia de los Contratos y Decretos Alcaldicios que ratifican los contratos a honorarios que se celebraron entre las partes de este juicio, y que según el artículo 3º de la Ley 19.880 “Ley de Bases de los Procedimientos Administrativos”, gozan de una presunción de legalidad.

El demandante busca alegar una relación laboral desde día 16 de abril del año 2017 hasta el pasado 30 de abril del año 2020 lo que su parte contraviene expresamente.

Sin embargo, recuerdan que el artículo 4º de la Ley Nº 18.883, que “Aprueba Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales” establece que “Podrán contratarse 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 de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.

Es decir, la contratación a honorarios, se enmarca precisamente dentro de las facultades establecidas legalmente, para que las municipalidades puedan desarrollar sus funciones. El demandante prestó servicios a su representada durante el lapso indicado si así se estima, pero en cada renovación, por funciones absolutamente específicas, por lo que no es posible que se estime que se trata de un mismo contrato, ni de una relación laboral permanente, pues tal como se encuentra autorizada la Ilustre Municipalidad de Coronel, requirió para el cumplimiento de funciones específicas y labores accidentales la contratación de personal, en la forma descrita por dicho contrato. De esa forma, viene así una calificación general para distintas tareas, dentro de los múltiples servicios que podría prestar en calidad de honorarios.

Atendido el material doctrinario y jurisprudencial acompañado por la contraria, aclaran ciertos aspectos netamente jurídicos sobre la forma de actuar de la Ilustre Municipalidad y su estricto ceñimiento a la ley. Respecto del carácter específico del cometido y, en relación a la alegación de tratarse de funciones propias de la Municipalidad según la Ley orgánica respectiva, se debe señalar que éste no dice relación con la labor propia de quien lo encarga o la habitualidad con que se ejerce. Lo más parecido dentro de la ley laboral al concepto de cometido específico es el contrato por obra y aquel no se determina en relación al giro o habitualidad de la misma sino por su objeto y características.

En relación al presupuesto de la demanda, cual es que se declare la existencia de un contrato de trabajo, no se puede desatender la circunstancia de que la Municipalidad se encuentra sometida a la ley en su actuación y que ésta no le entrega facultades para celebrar un contrato de trabajo respecto de los servicios que desempeñó el actor. Los artículos 6 y 7 de la Constitución Política introducen como pilar del Estado de Derecho, el principio de legalidad, conforme al cual deben los órganos del Estado someter su actuación a la Constitución y la ley, y no pueden las autoridades atribuirse mayores derechos que los que expresamente le hayan conferido la ley, para lo cual dispone el artículo 7º inciso final que: “Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale”. El estatuto de los funcionarios



Municipales está contenido en la ley 18.883 que establece como dotación del personal los cargos de planta, que son aquellos que conforman su organización estable, y los cargos que contrata, los que tienen el carácter de transitorio. Los contratos de trabajo quedan limitados de acuerdo a lo que dispone el artículo 3° que hace aplicable la normativa del Código del Trabajo, únicamente a las actividades del personal que se desempeñe en balnearios u otros sectores turísticos o de recreación –respecto de las Municipalidades que cuenten con ello- y a aquellos que se desempeñen en los servicios traspasados, esto es, educación y salud. En este escenario, no es por otra razón que la Municipalidad celebró contratos a honorarios con la demandante amparándose en el artículo 4 de la ley 18.883, y por cierto, en una multiplicidad de otras actividades de la Municipalidad para el cual se necesita de dotación que excede del personal de planta, derivado de distintos programas con instituciones de gobierno que otorgan financiamiento para tal fin.

Destacan que la aplicación supletoria prevista en el inciso tercero del artículo 1 del Código del trabajo está contemplada solo para aquellos aspectos no regulado en sus estatutos especiales y en la medida que ellos no fueren contrarios a éstos.

Arguyen que cada una de las instrucciones, actividades y funciones que se exigieron al demandante, no son más que la manifestación de la obligación que sobre ella pesa de resguardar el destino de recursos públicos, careciendo su representada de una atribución legal previa de potestad para contratar a la demandante al amparo del Código del Trabajo.

El demandante señala que la Ilustre Municipalidad demandada se encontraba en mora de su obligación de pago de cotizaciones previsionales, lo cual no es del todo cierto, y tiene ciertos matices que explican. Es de público conocimiento, que, en el contexto de la Reforma Tributaria, a contar del año 2012, se instauró para todos aquellos que prestan servicios a honorarios, pudieren optar por cotizar previsionalmente, siendo obligatorio ello, desde el año 2018. Resulta así que el demandante, optó voluntariamente por no cotizar, mientras que la demandada cumplió con su obligación de retener su 10% para el pago de impuestos, según la ley le ordena, y aun así quien adeuda el pago de cotizaciones previsionales, a su parecer, es su representado.

Sostienen que lo anterior no es coherente, con el régimen previsional, atenta contra el principio del enriquecimiento sin causa, es discriminatorio, e injusto con los demás trabajadores y cotizantes, por cuanto quien presta funciones a la modalidad establecida por la ley, a honorarios, además de haber tenido sus respectivas devoluciones, sufre un aumento de patrimonio previsional, y remuneraciones, a consecuencia de haber optado a no cotizar, y no solo eso, esto resulta además, gravoso, y perjudicial a la demandada, quien cumplió todas sus obligaciones como emisor y retenedor de boletas de honorarios y del impuesto respectivo, pues perfectamente, si la demandante lo hubiese deseado, esta municipalidad podría haber pagado sus cotizaciones previsionales, mas no fue así, nunca fue así, por la elección realizada en cierto momento, por la demandante.

En definitiva, alegan que esta petición resultaría en caso de ser acogida, en la aplicación de un recargo, a modo de sanción, en circunstancias, que el hecho que lo origina es estrictamente volitivo, y dependiente en forma exclusiva de la demandante.

A mayor abundamiento, agregan que se expuso claramente al demandante en sus contratos que según lo previsto en el artículo 4 inciso 3 de la ley N° 18.883, quienes prestan servicios a la Administración Municipal bajo la modalidad de contratación a honorarios, no poseen la calidad de funcionarios municipales, por lo mismo la Ilustre Municipalidad de Coronel, no tendría obligación de efectuar cotizaciones de salud ni descuento en Administradora de Fondos de Pensiones a ninguno de ellos, salvo lo dispuesto por la ley 20.255.

Recuerdan que el contrato de prestación de honorarios, es de carácter anual, y entendiendo según el punto anterior, que no existen deudas previsionales, ni obligación de aviso, no es posible pretender que el despido sea nulo, precisamente porque nuestro representado cumplió con las normas imperantes en la materia, y obró conforme a ellas.



Es más, el artículo 3º de la Ley N° 17.322, en conformidad al inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo, señala que el despido no es válido si no se realizaren dichos descuentos previsionales, y que, además, deben ser enterados por el empleador que las hubiese pagado, si las adeudase. En la especie, la Ilustre Municipalidad de Coronel, realizó los descuentos legales, que estaba obligado a practicar, esto, porque los fondos destinados al pago de cotizaciones previsionales del prestador de servicios a honorarios, son los mismos, que corresponden al 10% que debe retener el pagador de una boleta, y que como se indicó en el punto anterior, se realizó, sin que conste que se encuentren pendientes, pago alguno de aquellas rentas, que por opción de la demandante, se destinaron al pago de impuesto a la renta, el cual le será eventualmente restaurado, al hacer su declaración correspondiente al año 2017.

A mayor abundamiento, es sostienen que el Tribunal tendrá que desechar la petición contraria referida al pago de las remuneraciones por el lapso comprendido entre la separación de la demandante y la sentencia definitiva ejecutoriada conforme lo prevé el artículo 162 del Código del trabajo, y, además las cotizaciones previsionales en dicho periodo.

La sanción establecida en el artículo 162 del Código del trabajo y cotizaciones solicitadas son improcedentes en casos que, como en la especie, se discute entre las partes la existencia de un vínculo normado por el Código del trabajo.

Pues en estos casos, la existencia de una relación de naturaleza laboral nacería sólo con la sentencia que acoge una demanda de esa naturaleza. Por lo que la obligación de enterar cotizaciones previsionales sólo podría exigirse a partir del inicio de la relación laboral ya declarada, jamás con anterioridad.

Estiman además que para que opere esta sanción se exige que el demandado esté en pleno conocimiento de la naturaleza jurídica del vínculo que lo une con la demandante y su existencia, como se manifestó, sólo podría eventualmente darse en una sentencia definitiva ejecutoriada.

Reiteran, que el único vínculo que existió durante el período que prestó sus servicios la parte demandante mediante un convenio o contrato de prestación de servicios de naturaleza civil, en el que, como contraprestación, se les pagaban honorarios. Así, el actor, al recibir sus honorarios, emitía la respectiva boleta y esta parte procedía a la retención del 10.75 %de la misma por concepto de PPM, de conformidad con la ley. Por este motivo la Municipalidad de Coronel, jamás se encontró obligada al pago de cotizaciones previsionales, ya que no existió un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, por lo que malamente podría encontrarse en mora de pagarlas.

Concluye, asimismo, que la demanda presentada en contra de su representada no tiene un sustento sólido y veraz y que no es más que la instrumentalización de la acción para intentar obtener mayores dividendos económicos.

Precisan que la función que desempeñaba la demandante estaba determinada de acuerdo a su expertis, es decir, de acuerdo a los cometidos específicos que le fueron encomendados.

Sostiene que tampoco sería procedente la “indemnización” a título de feriado legal que pretende el actor, por cuanto no ha señalado ni esbozado aun someramente la forma en que se ha determinado el monto pedido, tampoco se ha señalado el periodo respecto al cual se alude, haciendo imposible la adecuada defensa sobre este punto, no siendo posible que sea el sentenciador quién supla un ripio formal tan evidente como el señalado, y más aún, si se considera, que durante el periodo por expreso acuerdo de las partes, y encontrándose aquello dentro la autonomía de la voluntad, se otorgó un periodo asimilable a vacaciones, los cuales fueron agotados por el actor.

En subsidio, y en el impensado supuesto de que el Tribunal esté por determinar que los servicios prestados no fueron accidentales, que eran las labores habituales del Municipio y que no eran servicios específicos, como lo prescribe el tenor de lo preceptuado en el artículo 4 de la ley 18.883, solicitan que la demanda sea rechazada por las siguientes consideraciones que se señalan a continuación:



Su representada está imposibilitada legalmente para celebrar contratos de trabajo fuera del ámbito que autoriza el artículo 3°, lo que conlleva también una limitación natural de la aplicación de las normas del Código del Trabajo, que se encuentra expresamente establecida en el artículo 1° de dicho cuerpo legal, que reconoce la aplicación supletoria del Código del Trabajo a los funcionarios públicos, pero limitada a lo que no sea contrario a sus Estatutos. En este caso, resulta contrario al Estatuto contenido en la ley 18.883 la declaración de la existencia de un contrato de trabajo que se pide, desde que dicha ley no reconoce esa forma de contratación tratándose del personal que no está comprendido en el artículo 3°. Tanto es así, que basta con pensar en que un servidor estatal (prestador de servicios a honorarios) con contrato “vigente” podría pedir a este mismo tribunal que se declarara la naturaleza laboral de dicha relación jurídica. El tribunal, de acceder, determinaría que el alcalde tendría que reconocer y dar cumplimiento a un contrato de trabajo que por ley no puede celebrar. Así, incluso se podría devenir en un posible fraude si se quisiera beneficiar a una persona e incorporarla como trabajador por esa vía, lo que muestra lo antijurídico de dicho proceder.

Bajo esa lógica mencionada anteriormente, para el caso improbable de que el Tribunal estimare que la relación jurídica que unió a las partes de este juicio no es la del artículo 4 de la ley 18.883, es injusto sancionar a la Municipalidad con el reconocimiento de un contrato de trabajo, y sus consecuentes efectos –despido injustificado y nulidad del despido- en circunstancias de que se trata de una conducta que no pudo observar por estar fuera de sus facultades. Es decir, se le impone ejecutar un acto que por ley no puede hacer, ni aun queriendo hacerlo y se le sanciona por ello.

En este sentido, se debe considerar lo propio del estatuto aplicable, por el cual, por sobre la planta de funcionarios, el alcalde solo puede concurrir a la contratación por dos modalidades: en calidad de contrata (contrato a plazo fijo del estatuto municipal) o a honorarios dentro en algunas de las hipótesis del artículo 4°. Conforme a ello, para el caso en que el Tribunal, estimare que la Municipalidad o autoridad pública excede los límites para celebrar contratos a honorarios (labores accidentales o cometidos específicos) lo que existe en los hechos es una homologación al personal a contrata – como funcionarios adicionales a la planta municipal que se renuevan año a año-. Así, los contratos que existirían por primacía de la realidad no serían la de un contrato de trabajo sino la de una contrata municipal y la solución surge por reconocerle los derechos que tienen los empleados a contrata, por ser ese el vínculo contractual que une al personal que no está contemplado en la planta de personal.

Es en ese sentido, que para el caso improbable de que el Tribunal esté por determinar que los servicios prestados no fueron accidentales, que eran las labores habituales del Municipio y que no eran servicios específicos o que en definitiva no eran como lo prescribe el tenor de lo preceptuado en el artículo 4 de la ley 18.883, solicitamos que la demanda sea rechazada en los términos planteados, y que en definitiva se declare de que la relación jurídica que vinculó a las partes durante todo el plazo alegado por el actor era de naturaleza estatutaria, contrata regida por el artículo 2 de la ley 18.883 y que, en definitiva, se condene a su representada sólo al pago de las prestaciones propias de dicha vinculación, siendo improcedente las reclamadas. Lo contrario no sería ni racional ni justo, pues significaría que el tribunal sancionaría por no ejecutar un acto administrativo que por ley no podía ejecutar ni puede a la fecha de esta contestación ejecutar, ni aun queriendo hacerlo por carecer de atribuciones legales para ello (como el de celebrar un contrato de trabajo o el de convalidar el despido de un servidor estatal a honorarios) como cualquier particular tendría derecho a hacerlo en un debido proceso.

Por último, en el evento improbable que se declare la relación como laboral, tampoco procedería la indemnización sustitutiva del aviso previo por cuanto la actor fue notificada un mes antes de su no renovación mediante Decretos Alcaldicios, como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, y tampoco se trataría de un despido carente de causa, puesto que de los decretos aludidos se desprende que la no renovación



es por necesidades del servicio, siendo homologable a la causal establecida en el artículo 161 inciso primer del Código del Trabajo.

TERMINA SOLICITANDO, que se rechace la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas; y, EN SUBSIDIO, se le condene sólo al pago de prestaciones propias de una vinculación de una contrata regida por el artículo 2 de la ley 18.883, eximiendo a su representada al pago de las costas por tener motivos plausibles para litigar.

TERCERO: Que, durante la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la cual no se produce, teniéndose por frustrada.

A continuación, el Tribunal fijó como **hechos a probar** los siguientes:

1. Efectividad de haber existido una relación laboral entre la demandante y la demandada, en los términos que previene el artículo 7° del Código del Trabajo, esto es bajo vínculo de subordinación y dependencia. Duración y condiciones de la misma.

2. Efectividad de que tales servicios se hayan efectuado de manera continua entre el periodo comprendido entre el 16 de enero de 2017 hasta el 30 de abril de 2020.

3. Efectividad de adeudarse por parte de la demandada prestaciones por concepto de sueldos, cotizaciones de seguridad social, feriados legales proporcionales e indemnizaciones. Naturaleza y monto de las mismas.

4. Efectividad de ser nulo el despido.

5. Efectividad de haberse prestado el servicio sobre la base de contrato de honorarios y que se haya dado aviso de término del tal contrato con anticipación.

CUARTO: Que, en apoyo de sus pretensiones la parte **demandante** incorporó en juicio los siguientes medios de prueba, oportunamente ofrecidos en audiencia preparatoria:

I.- Documental: Incorporada mediante lectura extractada, sin perjuicio de las facultades del Tribunal para valorarla en su integridad, consistente en los siguientes instrumentos: 1. Contratos de prestación de servicios a honorarios suscritos entre las partes, complementación, y modificaciones de contratos, de fechas que se indican: 16 de enero de 2017; 04 de mayo de 2017; 01 de septiembre de 2017; 29 de junio de 2018; y 31 de diciembre de 2019. 2. Decreto Alcaldicio N°522 de fecha 16 de enero de 2017. 3. Legajo de Boletas de honorarios electrónicas emitidas por el actor, todas con cargo a la I. M. de Coronel correspondiente la primera a la N°1 de fecha 31 de enero de 2017, y la última N°42 de fecha 30 de abril de 2020. 4. Informe de desempeño del actor, correspondiente al mes de marzo de 2020. 5. Informe de desempeño del actor, correspondiente al mes de abril de 2020. 6. Autorización N° 115.- emitido por la Dirección de Tránsito de la IM. De Coronel, de fecha 18 de diciembre de 2019. 7. Ord. N° 252 de fecha 10 de octubre de 2019, de la Dirección de Tránsito de la I. M. de Coronel. 8. Ord. N° 130 de fecha 26 de junio de 2019, de la Dirección de Tránsito de la IM. de Coronel. 9. Licencia Médica N° 47308479, de fecha de emisión 30 de diciembre de 2019. 10. Certificado otorgado por OTEC Municipal al actor de octubre de 2019. 11. Certificado otorgado por don Boris Chamorro al actor, por participación en Escuela de Formación Ciudadana 2017. 12. 2 Certificados otorgados por AMUCH al actor, por participación en Escuela en seminarios, el primero de fecha 19 de junio de 2019, y el segundo 6 y 7 de junio de 2018. 13. Diploma de Honor otorgado por don Boris Chamorro al actor, en junio de 2019. 14. Certificado otorgado por KLS Chile Pacifico SPA al actor, por capacitación sobre "Primera respuesta ante emergencias" de junio de 2017. 15. Certificado otorgado por KLS Chile Pacifico SPA al actor, por capacitación sobre "Psicología de la emergencia", de junio de 2017. 16. Fotografía de 3 credenciales institucionales del actor. 17. Fotografía de chaqueta institucional del actor. 18. 24 fotografías del actor en actividades institucionales. 19. Fotografía de Acta de entrega de equipos telefónicos de la IM de Coronel, de fecha 17 de agosto de 2018, junto con teléfono celular respectivo.

II.- Testimonial: Previamente juramentadas y legalmente examinadas, prestaron declaración al tenor de las preguntas que le formularon los abogados de las partes y el tribunal, como consta íntegramente en audio, las siguientes testigos:



1- **Pía Valentina Velásquez Valencia**, Rut 16.763.159-2, Ingeniero Ejecución Industrial, con domicilio en La Araucana 5125 Villa La Posada, Coronel.

3- **Aura Rosario Soza Torres**, Rut 15.853.653-6, con domicilio en Tucapel 50, psicóloga, domiciliada en departamento C506, Condominio Costa Mar, San Pedro de la Paz.

III.- Exhibición de documentos: 1. Informes mensuales de actividades del personal con contrato de honorarios, realizados por el demandante, y visados por la demandada, durante el periodo de laboral demandado. 2. Contratos de honorarios suscritos entre las partes por el periodo laboral demandado. 3. Decretos o resoluciones de aprobación, de los contratos de prestación de servicios suscritos entre las partes respecto al periodo laboral demandado.

IV.- Absolución de posiciones: no habiendo comparecido el representante legal de la demandada, solicitó se hiciera efectivo el apercibimiento del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo.

V. Oficios: Se incorporaron los siguientes oficios: 1. AFP PROVIDA, 2. FONASA, 3. SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA DE CHILE II S.A., AFC CHILE.

QUINTO: Que, en apoyo de sus alegaciones y defensas, la parte **demandada** incorporó en audiencia de juicio los siguientes medios probatorios oportunamente ofrecidos en audiencia preparatoria:

I.- Documental: Incorporada mediante lectura extractada, sin perjuicio de las facultades del Tribunal para apreciarla en su integridad, consistente en los siguientes instrumentos: 1.- Decreto alcaldicio número 10.709 de fecha 1 de septiembre de 2017; 2.- Contrato de prestación de servicio celebrado entre la Ilustre Municipalidad de Coronel y don Gorky Sanhueza Sáez de fecha 16 de enero del año 2017; 3.- Informes de desempeño correspondiente a los meses de enero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre del año 2017; 4.- Contrato de prestación de servicio celebrado entre la Ilustre Municipalidad de Coronel y don Gorky Sanhueza Sáez de fecha 29 de diciembre del año 2017; 5.- Informes de desempeño correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2018; 6.- Contrato de prestación de servicio celebrado entre la Ilustre Municipalidad de Coronel y don Gorky Sanhueza Sáez de fecha 31 de diciembre del año 2018; 7.- Informes de desempeño correspondiente a los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2019; 8.- Contrato de prestación de servicio celebrado entre la Ilustre Municipalidad de Coronel y don Gorky Sanhueza Sáez de fecha 31 de diciembre del año 2019; 9.- Informes de desempeño correspondiente a los meses de enero y febrero del año 2020; 10.- Decreto alcaldicio número 20.031 de fecha 31 de enero de 2020.

II.- Testimonial: Previamente juramentada y legalmente examinada, prestó declaración en juicio la siguiente testigo: **Naya Lagos Andrades**, encargada de contabilidad de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Coronel.

IV.- Oficios: Se incorporaron los siguientes oficios: 1.- AFP PROVIDA, 2.- FONASA.

SEXTO: Que, finalmente, los abogados de las partes formularon sus observaciones a la prueba rendida, y alegatos finales.

SÉPTIMO: Que, en autos, el análisis que se debe efectuar consiste en determinar si en la especie se reúnen los presupuestos que establece el artículo 7 del Código del Trabajo, sus pormenores y circunstancias, toda vez que la actor asegura que su vinculación con la demandada lo fue bajo los parámetros que dispone la normativa laboral, en tanto que la parte demandada argumenta de contrario que este vínculo contractual se ajusta a los parámetros que establecen la Ley 18.834, la Ley 18.883 y la Ley 19.378 entre otras disposiciones legales. En tal escenario corresponde efectuar una revisión del artículo 7 del Código del Trabajo, como también de toda la normativa citada



por la parte demandada. Es así como el artículo 7 del Código del Trabajo, define lo que debe entenderse por contrato de trabajo y en ese sentido señala que: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.” Por otra parte, al analizar la normativa citada por la parte demandada, debe primar lo previsto en la ley 18.575, Ley de Bases de la Administración del Estado, siendo este el cuerpo normativo que regula las bases de la administración del estado, y que en el artículo 1 regula su ámbito de aplicación: “El Presidente de la República ejerce el gobierno y la administración del Estado con la colaboración de los órganos que establezcan la Constitución y las leyes. La Administración del Estado estará constituida por los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad pública, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley.”, siendo el artículo 15 de este cuerpo legal aquél que dispone la responsabilidad que afecta al funcionario, así establece que: “El personal de la Administración del Estado estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pueda afectarles.”

Que en primer término cita la demandada la Ley 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, normativa que determina en su artículo 1° el ámbito de aplicación: “El estatuto administrativo de los funcionarios municipales se aplicará al personal nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades. A los alcaldes sólo les serán aplicables las normas relativas a los deberes y derechos y la responsabilidad administrativa. Los funcionarios a contrata estarán sujetos a esta ley en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de estos cargos.”, y luego señala tanto en el artículo 2 y 4 la modalidad de vinculación con los municipios, pudiéndonos encontrar con personal de planta, a contrata y a honorarios. Específicamente se dispone en el artículo 4 de la Ley 18.883, la modalidad de contratación a honorarios y señala que: “Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior a expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la Municipalidad mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no le serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.”

OCTAVO: Que, bajo las premisas antes citadas, necesariamente se debe reconocer que para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, en una relación bajo vínculo de subordinación y dependencia, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediante subordinación o dependencia, recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada. En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador, se requiere: a) que preste servicios personales; b) que la prestación de dichos servicios las efectúe bajo vínculo de subordinación o dependencia; y c) que como retribución a los servicios prestados reciba una remuneración determinada. En relación con el requisito signado en la letra b), cabe destacar que la subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a reglas y controles de diversa índole, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador, impartándole órdenes o instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad en la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer. En tanto que la modalidad de contratación a honorarios determinada en el



artículo 4 de la Ley 18.883, dispone ciertos requisitos que deben ser cumplidos a cabalidad para entender y razonar que la modalidad pactada por las partes es a “honorarios” y no otra.

NOVENO: Que, del análisis de la prueba rendida por las partes, y en especial aquellos que fueron incorporados por la parte demandante es posible apreciar que el actor prestó servicios para la demandada durante 3 años. Que, si bien fue contratado a honorarios, debía cumplir un horario, debía utilizar vestimenta característica de la municipalidad, tenía derecho a feriado y a presentar licencias médicas y, asimismo, tenía derecho a días administrativos; lo que fue declarado por la propia testigo de la demandada, y además queda acreditado mediante los sucesivos contratos a honorarios incorporados.

Que, de la revisión de los contratos se puede apreciar, que el demandante desde el inicio de la relación contractual se desempeñó en las mismas dependencias municipales, y sus funciones no variaron sustancialmente, a pesar de que se fueron incrementando, y a mayor abundamiento, de las declaraciones de las testigos Pía Velásquez, Aura Soza y Naya Lagos, se constata que estas funciones no eran ocasionales, sino que se trata de funciones y servicios permanentes de la Municipalidad. La declaración de la última testigo es primordial, toda vez que era la encargada de contrataciones del personal a honorarios en la Municipalidad y, por ende, tenía mayor conocimiento respecto de las funciones desempeñadas por el actor y de la forma en que operaban los permisos, licencias y feriados del mismo, señalando incluso que llevaba un registro de tales días para efectos de orden y control del personal a honorarios.

DECIMO: Que, de esta manera, del examen de la prueba rendida y considerando principalmente el tenor del artículo 4 de la Ley 18.883, es posible reconocer que las labores para las cuales fue contratado el actor no se ajustaron a lo previsto en dicha norma. En efecto, el inciso primero de esta disposición legal faculta la contratación a honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. En el caso de autos, si bien tenemos la contratación de un profesional, es posible apreciar que de acuerdo al tiempo transcurrido, no se puede estimar que las labores que realizaba para la demandada han sido labores accidentales; como tampoco se puede colegir que la referida contratación se ha ajustado a los parámetros del inciso segundo de la norma en estudio, es decir para un cometido específico; toda vez que en ambos casos esa temporalidad en la prestación de servicios no se cumple, ni mucho menos se ajusta a la intención del legislador indicada en la referida norma, y que se traduce sin duda alguna a un acotado período de tiempo.

Al respecto es ilustrativo el dictamen de Contraloría General de la República N° 7.266 de diez de febrero de dos mil cinco, el que aclara cuáles son los cometidos que se pueden encomendar a Honorarios, señalando en el citado artículo 4 de la Ley 18.883, que: “De los cometidos que se puede encomendar a honorarios. De acuerdo con lo prescrito por el artículo 4 de la Ley 18.883, los contratos a honorarios proceden en los siguientes casos: En general, cuando se trata de cumplir labores accidentales y que no sean las habituales de la Corporación; Excepcionalmente, para desarrollar cometidos específicos, propios de las tareas habituales y permanentes de la municipalidad. Por labores accidentales y no habituales, se debe entender aquellas que, siendo propias del municipio, sean ocasionales, o sea, circunstanciales y distintas de las realizadas por el personal de planta o a contrata.

Asimismo, por cometido específico debe entenderse, aquellas tareas puntuales, individualizadas en forma precisa, determinada y circunscrita a un objetivo especial (Aplica dictámenes N°s 397 de 1991 y 45.711 de 2001). Ahora bien, existen tareas que siendo accidentales, comienzan a ser ejecutadas periódicamente vía honorarios, constituyéndose en una labor habitual, respecto de esa situación la jurisprudencia ha



señalado, que no corresponde desarrollar indefinidamente labores habituales, empleando el servicio de personas contratadas bajo la modalidad de honorarios, ya que para esos efectos el ordenamiento contempla la existencia de funcionarios de planta y los empleos a contrata (Aplica dictámenes N°s 25.333 de 1990 y 20.045, de 2003). Lo anterior, dado que el que una tarea sea específica, puntual, claramente determinada en el tiempo, es un elemento que se pierde con la reiteración periódica, toda vez que en ese caso la labor que tuvo el carácter de accidental, pasa a ser considerada como habitual, debiendo el municipio distinguir sus labores propias y habituales, de aquellas susceptibles de desarrollar por la vía de un contrato a honorarios (Aplica dictamen N° 36.610, de 2001).”

UNDÉCIMO: Que, en tal escenario y al apreciar que las labores ejecutadas por el actor de manera ininterrumpida, no fueron accidentales ni para cometidos específicos, y apreciando a su vez que el artículo 2 de la Ley 18.883 establece en la parte final del inciso primero, que en las demás actividades, se deberá procurar que su prestación se efectúe por el sector privado, y analizado que ha sido que la prestación de servicios del actor no se ajusta a los parámetros que contempla el artículo 4 de la Ley 18.883, únicamente le queda al Municipio la contratación bajo los parámetros que establece el Código del Trabajo, actuando en este caso la demandada como un particular, conforme lo autoriza expresamente el artículo 3 de este cuerpo normativo, considerando a su vez los indicios de laboralidad en la prestación de servicios del actor, de acuerdo a la prueba rendida por el demandante. Preciso lo anterior y considerando lo previsto en el artículo 1 del Código del Trabajo: “Art. 1°. Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.”, por lo que en el presente caso corresponde dar aplicación a las normas del Código del Trabajo.

DUODECIMO: Que, sin perjuicio de lo anterior el demandante no se encontraba en ninguna de las situaciones indicadas en el artículo 3° de la Ley 18.883, ni mucho menos en aquellas dispuestas en el artículo 4 del citado cuerpo legal, por lo que, en tal escenario, como se expresó, le son aplicables las disposiciones del Código del Trabajo, luego de haber establecido la presencia de elementos típicos de aquellos previstos o establecidos en el artículo 7° del Código del Ramo. A mayor abundamiento, y aun cuando se suscribieron diversos contratos a honorarios, los servicios prestados, en caso alguno se enmarcaron dentro de aquellos que prescribe el artículo 4 del texto legal antes citado, Ley 18.883, pues el actor no es un profesional o técnico de educación, ni tampoco experto en determinada materia, sus labores no tuvieron la calidad de labores accidentales de la Municipalidad mediante decreto del alcalde, ni mucho menos el demandante tuvo la calidad de extranjero que poseyera título correspondiente a la especialidad que se requiriera; por el contrario la función se enmarca dentro de aquellas establecidas en la letra b) del artículo 4° de la ley Orgánica de Municipalidades: “Artículo 4°.- Las municipalidades, en el ámbito de su territorio, podrán desarrollar, directamente o con otros órganos de la Administración del Estado, funciones relacionadas con: b) La salud pública y la protección del medio ambiente;”, en este sentido se colige que las funciones desarrolladas por el actor no fueron tampoco efectuadas para cometidos específicos, ya que los mismos se circunscribieron conforme a un plan de gobierno o municipal, de protección del medioambiente.

Finalmente, los servicios ejecutados para la Municipalidad, se llevaron a cabo con obligaciones de asistencia, cumplimiento de horario, y sujeto a la dependencia e instrucciones de jefaturas, como también el pago de un honorario. Determinado lo anterior



y al no ajustarse la prestación de servicios cumplida por el actor bajo los parámetros que establece el artículo 4 de la Ley 18.883, corresponde calificar como vinculaciones laborales y sometidas al Código del Trabajo a la relación contractual existente, pues como tantas veces se ha dicho, esta vinculación atendido el tiempo transcurrido y la función desempeñada, se ha desarrollado al margen de lo previsto en la referida norma.

DECIMO TERCERO: Que, establecido lo anterior y tras haber calificado la vinculación del demandante con la Ilustre Municipalidad de Coronel, como una vinculación laboral y bajo los parámetros que establece el Código del Trabajo, corresponde a la demandada acreditar tanto las formalidades del término de los servicios por aplicación de dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, y también el pago de diversas prestaciones. En ese sentido, cabe señalar que establecida una relación laboral en los términos que la legislación laboral prescribe, corresponde que éstas sometan cada uno de sus actos al vínculo que las une y siguiendo y el ordenamiento jurídico que les rige, sin efectuar omisiones de ninguna especie. Por ejemplo, escriturando y suscribiendo el contrato de trabajo respectivo, otorgando los comprobantes de remuneraciones, cumpliendo una jornada y un horario de trabajo, obedeciendo las instrucciones impartidas, etc.; así para proceder al término de los servicios de un trabajador, también deben cumplirse ciertas formalidades, ya sea cuando éste término se ha producido por voluntad de las partes o decisión del trabajador, artículo 177 del Código del Trabajo, o bien cuando este sólo corresponda a una decisión unilateral del empleador, artículo 162 del Código del Trabajo.

DECIMO CUARTO: Que, si bien la demandada señaló que había dado el aviso respectivo, e invocado una causal, lo cierto es que no se trata de una causal de aquellas comprendidas en el Código del Trabajo, y a mayor abundamiento no se indican los hechos que configurarían la supuesta causal invocada. Así de acuerdo a lo que se viene analizando y luego de haber determinado que la vinculación contractual habida entre las partes es a partir de un contrato de trabajo y habiendo estos concluido a contar del día 30 de abril de 2020, sin invocar alguna de las causales que dispone el Código del Trabajo, se acoge la demanda de despido injustificado, en cuanto se condena a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicios, incrementada esta última en un 50%, conforme lo dispone la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Asimismo, y no habiéndose acreditado por la demandada haberle otorgado al trabajador el feriado legal correspondiente ni pagado la última remuneración del mes de abril de 2020, se accederá a lo solicitado en esta parte también a la demanda por los montos solicitados.

DECIMO QUINTO: Que, para efectos de la base de cálculo, debe estarse a la última remuneración percibida por el actor, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, la que se desprende de las boletas de honorarios exhibidas, y que no fue discutida en su monto por la demandada. La que asciende a la suma de \$800.000.-

DECIMO SEXTO: Que en cuanto a la pretensión en orden a que en su caso se aplique lo prescrito en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, y se sancione a la demandada, por haber omitido enterar sus cotizaciones de seguridad social por todo el período de vigencia de la relación contractual, debe tenerse presente lo resuelto por la Excm. Corte Suprema en fallo de unificación de jurisprudencia de 17 de junio de 2019, dictado en autos rol 3679-2019, que dispuso: *“Quinto:...la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, la regla general en esta materia es la procedencia de la sanción de la nulidad del despido en el caso de constatarse el hecho de no encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral reconocida en el fallo base. Sin embargo, dicha conclusión varía cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado – entendida en términos de la Ley 18575 -, pues, a juicio de esta Corte, en tales casos,*



concorre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio les otorgaba 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, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleado, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios la existencia de una relación laboral, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Sexto: Que, por otro lado, la aplicación –en estos casos–, de la sanción referida, 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 incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor. Séptimo: Que, de este modo, es evidente que el fallo impugnado yerra en la aplicación del artículo 162, incisos quinto a séptimo del código laboral, al acoger el recurso de nulidad deducido en contra del de base en el punto traído a discusión, debiendo rechazarse, por cuanto no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.”

En el mismo sentido ha resuelto nuestra Itma. Corte de Apelaciones de Concepción: “6.- Que, en el caso de autos la vinculación de la actora con la Municipalidad de Coronel ocurrió por los diversos contratos de prestación de servicios a honorarios suscritos entre las partes conforme con lo estatuido en el artículo 11 de la Ley 18.834, siendo contratos administrativos que gozaban de presunción de legalidad. 7.- Que, en tales condiciones y por la naturaleza que tenían dichos contratos, desde que el demandante inició su relación laboral con el órgano de la administración demandado, la Municipalidad de Coronel estaba impedida de efectuar cotizaciones tal como lo señala la Excm. Corte Suprema en reciente doctrina que se ha referido. Por aplicación del principio de legalidad resulta improcedente la condena al pago de cotizaciones previsionales en los términos señalados en la sentencia de autos.” (Sentencia de 23 de octubre de 2019, Rol N° 268-2019 Laboral-cobranza).

Que, en consecuencia, y encontrándose impedida la demandada de dar cumplimiento al pago de las cotizaciones previsionales del actor desde el inicio de la relación laboral al no existir sentencia judicial que la compeliere a ello, no se dará lugar a la demanda de nulidad del despido ni a la aplicación a su respecto de lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.

DECIMO SEPTIMO: Que, las excepciones de falta de legitimación activa de la demandante y pasiva de la demandada, habrán de ser desechadas, conforme a lo razonado más arriba en cuanto a la naturaleza laboral de la relación contractual habida entre las partes. Que, se negará lugar así mismo a las peticiones subsidiarias de la demandada, por estimar, que atendida la naturaleza de la relación habida entre las partes, la que se enmarca dentro de lo establecido en el artículo 7° del Código del Trabajo, no puede homologarse a una relación en contexto de funcionaria de planta, por lo que se desechará dicha petición subsidiaria. Que en cuanto a la alegación relativa a la imposibilidad de la demandada de celebrar un contrato de trabajo con la actor, por expresa aplicación del principio de legalidad contenido en los artículos 6 y 7 de la constitución Política de la República, cabe anotar, que la prohibición constitucional no excluye la ocurrencia de circunstancias de hecho que la contravengan, más aún, considerando que en el caso de autos, la demandada niega la existencia de una relación laboral, pese a que de las circunstancias acreditadas en autos se ha concluido ello, por lo



que no corresponde dar lugar a lo solicitado, toda vez que la situación fáctica de cumplimiento de la relación contractual, se enmarca en lo dispuesto por el artículo 7° del Código del Ramo

DECIMO OCTAVO: Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, y los demás antecedentes que fueron incorporados al juicio en nada alteran o desvirtúan las conclusiones a las que se ha llegado.

DECIMO NOVENO: Que, no se condenará en costas a la demandada, por no haber sido completamente vencida.

Por estas consideraciones y de conformidad a lo previsto en los artículos 1, 7, 8, 10, 159, 168, y siguientes, artículos 420, 452, 453, 454, 456 y siguientes, todos del Código del Trabajo; Ley 18.883 y demás normas legales vigentes, SE RESUELVE:

- I. Que SE ACOGE la demanda de autos, y en consecuencia se declara:
 - a) Que, entre el actor GORKY PATRICIO SANHUEZA SÁEZ y la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CORONEL, entre el 16 de enero de 2017 y el 30 de abril de 2020, existió una relación laboral prestando servicios continuos en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo.
 - b) Que, el término de los servicios del actor se ha producido sin cumplir con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo y sin causa justificada, a contar del 30 de abril del año 2020.
 - c) Que se rechazan las excepciones de falta de legitimación activa de la demandante y de falta de legitimación pasiva de la demandada.
- II. Que la demandada deberá pagar al actor las siguientes sumas por los conceptos que se indican:
 - a) \$800.000.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, del artículo 162 inciso 4 o del Código del Trabajo.
 - b) \$2.400.000.- por concepto de indemnización por años de servicio, a razón de 3 años.
 - c) \$1.200.000.- recargo del 50% del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, por falta de invocación de causal legal.
 - d) \$1.813.288.- equivalente a 68 días por concepto de feriado legal y \$195.301.- equivalente a 7,3 días por feriado proporcional.
 - e) \$800.000.- correspondiente a la remuneración del mes de abril de 2020.
- III. Que las sumas ordenadas pagar de manera precedente lo serán con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- IV. Que, SE RECHAZA la demanda de nulidad del despido interpuesta por GORKY PATRICIO SANHUEZA SÁEZ en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CORONEL.
- V. Que no se condena en costas a la parte demandada, por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-43-2020

RUC 20-4-0276317-6

Dictada por doña EVA IVONNE SALGADO DÍAZ Jueza Subrogante del Primer Juzgado de Letras de Coronel.

