

Santiago, catorce de febrero de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT O-5-2022, RUC 2240387886-7, del Juzgado de Letras de San Javier, por sentencia de quince de julio de dos mil veintidós, se dio lugar a la demanda declarativa de relación laboral y cobro de prestaciones por despido injustificado, deducida por don Pedro Alexis Maturana Valenzuela en contra de la Municipalidad de San Javier.

Ambas partes presentaron recursos de nulidad de los que fue acogido el deducido por la demandada, mediante sentencia de once de enero de dos mil veintitrés pronunciada por la Corte de Apelaciones de Talca, que decidió, en la de reemplazo, rechazar la demanda en todas sus partes.

En contra de este fallo, el demandante 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 a cometidos específicos y si estas se han ejecutado bajo índices de subordinación y dependencia”*.

Para el recurrente, el marco normativo contenido en la Ley N°18.883 fue rebasado, ya que no obstante encontrarse unidas las partes a través de sucesivos contratos a honorarios, cumplió funciones permanentes, genéricas y propias de la demandada, en forma continua por más de siete años, características a las que une su sujeción a una jefatura que supervisaba el cumplimiento de la labor encomendada, dentro de una jornada y horario determinado, percibiendo, a cambio, una remuneración periódica, por lo que no puede considerarse que la labor desarrollada consistiera en un cometido específico; razones por las que solicita la invalidación del fallo recurrido 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.- El demandante, don Pedro Alexis Maturana Valenzuela, licenciado en sociología, fue contratado a honorarios por la Municipalidad de San Javier el 24 de mayo de 2014, permaneciendo vinculadas las partes, sin solución de continuidad, hasta el 31 de diciembre de 2021, quien se desempeñó como coordinador del “programa jefas de hogar”, percibiendo, como última contraprestación mensual, la suma de \$1.025.570.

2.- Las actividades desarrolladas por el actor se circunscribieron a la ejecución del referido programa, no obstante lo cual, debió participar en otras actividades del municipio, incluso durante fines de semana, en fiestas de navidad, día del niño, día de la madre y entrega de cajas.

3.- El demandante cumplió jornada de lunes a viernes y horario de 8:30 a 17:30 horas, tiempo durante el cual atendía a las usuarias beneficiadas por el referido programa, a quienes asesoraba y apoyaba, función que ejercía en dependencias del municipio, debiendo concurrir diariamente a las oficinas de la Dirección de Desarrollo Comunitario.

4.- El actor era supervigilado por una jefatura que evaluaba su trabajo, por lo que no lo desarrolló en forma autónoma.

5.- El demandante tenía derecho a días administrativos, vacaciones y uso de licencia médica.

6.- El “programa jefas de hogar” continuó durante el año 2022, desempeñándose dos profesionales en lugar del demandante, que pasó a ejecutarse por el Departamento de Fomento Productivo.

7.- El referido programa se financiaba por asignación de fondos del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género y de la Municipalidad de San Javier.

8.- En cuanto a las cotizaciones de seguridad social, las previsionales no fueron enteradas durante todo el período trabajado por el actor, quien pagó las de salud entre julio de 2019 y diciembre de 2021, ambos meses inclusive.

9.- En los contratos suscritos por las partes durante los años 2015 a 2019, se incluyó la siguiente cláusula: *“considerando que el presente convenio corresponde a un contrato de servicios a honorarios, los costos de previsión social (cotizaciones de salud y A. F. P.), son de cargo del propio prestador”*; constatándose que en los vigentes durante los años 2020 y 2021, se estipuló que *“será de cargo exclusivo del prestador el pago de sus imposiciones en conformidad a la Ley N°21.133”*.

Cuarto: Que para la Corte de Apelaciones las labores desempeñadas por el actor *“respondían a cometidos específicos dentro de un programa especial*



denominado 'Programa Jefas de Hogar' de cargo de la Municipalidad demandada. Siendo así, se constituye la norma de excepción contenida en el artículo 4° referido y que permite en forma especial la contratación en base a un contrato civil de prestación de servicios a honorarios, sistema que la actualidad no obstante su naturaleza civil impone a los prestadores de los servicios, junto al pago de los impuestos respectivos, de las cotizaciones previsionales y de salud a los efectos de que estos prestadores puedan gozar de vacaciones y licencias médicas, lo cual no hace que se desnaturalice por sí mismo la relación, ya que ello fue resultado de una norma legal tendiente a dar beneficios a quienes prestaban servicios a las entidades públicas en estas condiciones de excepción”.

Quinto: Que, para acreditar la existencia de interpretaciones contradictorias, el demandante presentó las sentencias pronunciadas por esta Corte en los autos Rol N°2.995-2018, 1.020-2018 y 50-2018, de 1 de octubre de 2018, las dos primeras, y 6 de agosto de 2018, la tercera; 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 contratos a honorarios entre el 21 de septiembre de 2015 y el 31 de diciembre de 2016, celebrados en el contexto del Programa de Desarrollo Comunitario de la Dirección pertinente (DIDECO), en virtud de los cuales, el actor debía entregar mensualmente un informe al director encargado de la unidad supervisora, con la respectiva boleta de honorarios, recibiendo como contraprestación por sus servicios, un estipendio mensual de \$1.029.896. Se desempeñó como ‘gestor territorial’, debiendo cumplir horario fijo y jornada laboral, debiendo rendir cuenta de sus funciones, de carácter permanentes, que se ejercen en todas las municipalidades del país’*”; determinando, a continuación, 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, ligada a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración, en condiciones que no pueden considerarse como sujetas 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, coherente con los elementos de convicción presentado por las partes, de los que*



fluye una relación de subordinación y dependencia, en el marco de una prestación de servicios personales, a cambio de una remuneración periódica, lapso en el cual existió jornada de trabajo, control de horario y asistencia”.

En el segundo fallo se establecieron los siguientes hechos: “Las partes se vincularon a partir del 2 de junio del 2013 y hasta el 28 de febrero de 2017 mediante sucesivos contratos a honorarios para cumplir funciones de asistente social en el programa ‘Entidad Patrocinadora, EP y Prestador de Servicios de Asistencia Técnica, Oficina de la Vivienda’. El actor era parte de dicha entidad, prestando funciones de atención de público y elaboración de diagnósticos sociales, que debía ejecutar en un horario determinado y en el cumplimiento de una jornada, con obligación de asistencia, sujeto a la dependencia e instrucciones de jefaturas y pago mensual de la debida contraprestación, todo ello, en el contexto de un convenio celebrado por la Municipalidad demandada con la Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo, por el cual se autoriza a la demandada para actuar como entidad patrocinante”; decidiendo, a continuación que, “contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de instancia, referidos en el fundamento cuarto que antecede, es claro 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 artículos 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 casi cuatro 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 se comprobó que “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 cuarto 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 este 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-, no sólo porque su vigencia constituye la regla general, sino porque 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, pues 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 propias 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 de la municipalidad, 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 propias y 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 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 y el marco fáctico establecido en la instancia, se advierte que el 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 San Javier lo contrató a honorarios, prestando servicios sin que concurrieran los requisitos de temporalidad y especificidad que esa norma exige, puesto que ejerció una función vinculada a su profesión y de asesoría a las usuarias beneficiadas por el “programa jefas de hogar”, labor que se extendió por más de siete años, sujeto a una jefatura directa que supervigilaba y evaluaba su trabajo, por lo que no podía desarrollar el cometido encomendado en forma autónoma, con obligación de cumplimiento de jornada laboral habitual y horarios, y de concurrencia diaria a las dependencias de la Dirección de Desarrollo Comunitario del municipio demandado; generalidad de las obligaciones encomendadas y de subordinación a determinadas orientaciones que evidencian un poder de mando y disposición de la recurrida sobre el actor, que exceden cualquier pretensión de particularidad como erradamente se sostiene en el fallo impugnado, advirtiéndose de los hechos establecidos y de acuerdo a los razonamientos efectuados, que se configuró una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación de la recurrida, percibiendo una remuneración mensual como contraprestación periódica, factores que dan cuenta de una serie de indicios que, reunidos, permiten concluir que las labores desempeñadas por el recurrente configuraron, en la realidad concreta, una función habitual del municipio, por lo que el contrato suscrito por las partes no corresponde a alguna de las hipótesis 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 San Javier, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios 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, el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el demandante será acogido, invalidándose, por



tanto, la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Talca de once de enero de dos mil veintitrés, y, atendido lo resuelto, serán decididas, a continuación, las causales de nulidad contenidas en los arbitrios presentados por ambas partes.

En cuanto al recurso de nulidad de la demandada.

Decimotercero: Que los razonamientos entregados en los considerandos tercero, y séptimo a undécimo, son suficientes para rechazar la causal de nulidad principal a que se refiere el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en sus artículos 1, 7 y 8, y a los artículos 3 y 4 de la Ley N°18.883, y considerando que la vigencia y el cese de la relación contractual que vinculó a las partes se rige por las disposiciones del citado código, resultan aplicables, en especial, sus artículos 162, 163 y 168, por cuanto fueron incumplidas las formalidades relacionadas con el despido que afectó al demandante, decisión injustificada que hace procedente el pago de las indemnizaciones por falta del aviso previo y por años de servicio, más el respectivo recargo porcentual, conforme se precisará, por lo que se debe colegir que el fallo de la instancia no incurrió en los yerros denunciados.

Decimocuarto: Que en relación a la causal subsidiaria, contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, analizada la sentencia de la instancia y de acuerdo a los fundamentos expuestos que motivan la decisión estimatoria de la demanda, es posible concluir que la judicatura fundó la resolución impugnada de acuerdo a la prueba rendida en la audiencia de juicio, que analizó de acuerdo a las exigencias contenidas en su artículo 456, sin que se advierta, por tanto, una infracción a las reglas de la sana crítica.

En cuanto al recurso de nulidad del demandante.

Decimoquinto: Que, en cuanto a la infracción a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, por no haberse acogido la nulidad del despido fundada en la mora previsional de la demandada, se debe tener en consideración que si bien la sanción que contempla el inciso séptimo de la citada norma 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 organismo 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 otorga 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 pueden llegar a sustituir aquellas propias del despido.

De este modo, no procede aplicar esta sanción cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado, lo que en caso alguno altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas durante ese período, conforme se precisará.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se acoge** al recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante en contra de la sentencia de once de enero de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Talca, que se invalida, resolviéndose, en su reemplazo, que **se rechazan** los de nulidad deducidos ambas partes en contra del fallo pronunciado por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Javier, de quince de julio de dos mil veintidós, por lo que se debe proceder acto seguido y sin nueva vista, a dictar el respectivo de reemplazo.

Se previene que la ministra señora Chevesich concurre a la decisión concerniente a la nulidad del despido, debido a 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.

Regístrese.

N°13.207-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., y el abogado integrante señor Eduardo Morales R. No firman las ministras señoras Muñoz y Gajardo, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambas con feriado legal. Santiago, catorce de febrero de dos mil veinticuatro.





FQXFXLQENXX

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

