

Santiago, dieciséis de junio de dos mil veintiséis.

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 483 Código del Trabajo, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue en unificación de jurisprudencia.

Vistos:

Se reproduce la sentencia del grado, en su parte expositiva, considerandos y citas legales, previa eliminación de sus motivos décimo a décimo quinto.

Asimismo, se dan por reproducidos los considerandos séptimo a décimo tercero de la sentencia de unificación que antecede.

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

Primero: Que no se controvertió por las partes la extensión del tiempo por el que se vincularon, las funciones que desempeñó la demandante ni el cumplimiento de un horario, de este modo, es un hecho probado que la demandante prestó servicios para la demandada entre el 1 de enero de 2004 y el 15 de mayo de 2020 mediante convenios a honorarios, época en que presentó su renuncia, pasando desde esa última fecha a desempeñarse bajo modalidad a contrata hasta el 31 de diciembre de 2021.

Por otro lado, no aparece que la contratación se aleje de las actividades propias y permanentes del servicio demandado, reguladas mediante la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, que, conforme a su artículo 1°, tiene como fin principal el “*satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas*”.

Segundo: Que, como se observa, más allá de lo escriturado en los instrumentos, en especial en los contratos celebrados por las partes y demás documentos aparejados, fluye que, en los hechos, esto es, en el devenir material y concreto de la realidad cotidiana en que se desarrolló la vinculación referida, se configuró una de naturaleza laboral, al concurrir, en la práctica, los elementos que dan cuenta de aquella, conforme el artículo 7° del Código del Trabajo.

Tercero: Que, el caso *sub-lite* debe ser analizado a la luz de los principios que informan el ordenamiento jurídico laboral, entre ellos, el de primacía de la realidad.

Tal postulado es entendido, conforme lo plantea la doctrina, como aquel axioma que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que efectivamente sucede en los hechos, perspectiva desde la cual es innegable que los establecidos en la causa conducen a concluir la existencia de un vínculo de



naturaleza laboral entre las partes, sin que pueda ser derrotada tal conclusión con el mérito de las formalidades en que se expresó y consolidó, en la apariencia institucional, el vínculo examinado, todo ello, conforme lo expresado en los motivos pertinentes del fallo de unificación; de lo cual fluye, como necesario corolario, la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, y por lo tanto, regida por el código del ramo.

Cuarto: Que en cuanto a la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por la parte demandada, cabe señalar que esta Corte se ha pronunciado en reiteradas oportunidades sosteniendo que el plazo de prescripción de la acción para obtener la declaración de una relación laboral es de dos años y que se contabiliza desde el término del vínculo. Así lo ha dicho en las sentencias dictadas en las causas Rol N° 43766-2017 , 43763-2017, entre otras, y más recientemente, en los antecedentes N° 104276-2020, 45058-2021 y 1994-2022, en la última de las cuales se razonó que *“no es dable exigirle (al trabajador) que deduzca su acción de reconocimiento de la relación como laboral, bajo subordinación y dependencia, durante la vigencia de la misma al verse expuesto a represalias por parte del empleador e incluso el término de la relación laboral decidida por éste último, pudiendo terminar con la pérdida de su fuente de trabajo y las prestaciones alimentarias que derivan de la ésta. Por consiguiente, el derecho a reclamar el reconocimiento de una relación laboral que es desconocida por el empleador puede ser impetrada no sólo durante toda su vigencia, sino también después de su finalización, pero en ambos casos, el plazo de prescripción de la acción sólo puede comenzar a correr desde la época en que se le puso término, ello, según la correcta interpretación del inciso primero del artículo 510 del cuerpo legal citado”*; mismo criterio que motiva las decisiones anteriores.

Entonces, habiéndose acreditado que la actor dejó de prestar servicios a honorarios para la municipalidad demandada con fecha 15 de mayo de 2020, y habiéndose interpuesto la demanda el 20 de enero de 2022 y notificada el 26 de enero del mismo año, la acción para reclamar la declaración de existencia de la relación laboral y el cobro de prestaciones derivada de ésta, no se encuentra prescrita, razón por la que se rechazará la referida excepción.

Quinto: Que, en consecuencia, se acogerá la demanda, declarándose la existencia de la relación laboral por el período señalado, esto es, desde el 1 de enero de 2004 al 15 de mayo de 2020, cuyo término se produjo sin causa justificada.



Sexto: En cuanto al término de la relación, concluyó en virtud de una manifestación de voluntad de la actora, expresada mediante una comunicación escrita denominada “renuncia voluntaria”, que fue presentada al empleador y aprobada por Decreto N° 606 de 29 de mayo de 2020, no obstante, no haberse ajustado a los requisitos que establece el artículo 177 del Código del Trabajo, que indica que *“El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador”*.

Séptimo: Que, lo anterior, a la luz de los razonamientos expresados en la sentencia de unificación que precede, impiden que el empleador pueda invocar la referida renuncia; lo que, teniendo presente que la prestación de servicios efectivamente cesó y que no puede ser atribuido sea a la renuncia de la trabajadora o a un mutuo acuerdo de las partes, determina que el contrato concluyó por un despido del empleador carente de causal y del cumplimiento de las formalidades que la legislación laboral imponen a ese acto, conforme al artículo 162 del Código del Trabajo.

En consecuencia, se acogerá la demanda en lo concerniente a la acción de despido injustificado, otorgándose las indemnizaciones y recargos establecidos en los artículos 162 inciso cuarto, 163 inciso segundo, y 168 letra b), del código del ramo.

Asimismo, la demandante solicitó la compensación de los feriados legales y proporcionales devengados, correspondientes a todo el período trabajado.

Octavo: Que, en lo que atañe a las cotizaciones de seguridad social, cabe reiterar la premisa general invariablemente asumida por esta Corte, expresada, entre otras, en las causas ingreso N°14.137-2019, 18.540-2019, 19.116-2019, 29.471-2019, 28.932-2019 y 24.589-2020, en que se ha razonado en términos que el artículo 58 del Código del Trabajo dispone que: *“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social”*. Agregando que dicho descuento que afecta las remuneraciones de los trabajadores tiene el carácter de obligatorio, conforme lo regula el artículo 17 del Decreto ley N°3.500, que expresa: *“Los trabajadores afiliados al Sistema, menores de sesenta y cinco años de edad si son hombres, y menores de sesenta años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de*



capitalización individual el diez por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles”, deber que se ve reforzado por el tenor expreso del artículo 19 de dicho estatuto que previene: “Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas”. Su inciso segundo añade que “Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador y pagará las que sean de su cargo”.

Por lo que se ha concluido que nuestro ordenamiento considera que el entero de los aportes que deben pagar los trabajadores para los efectos previsionales, corresponde a una carga que le compete al empleador, mediante descuento que debe ejercer de sus remuneraciones, a fin de ponerlos a disposición del órgano previsional pertinente, dentro del plazo que fija la ley; y que la naturaleza imponible de los haberes es determinada por la ley, de modo que es una obligación inexcusable del empleador, atendida la naturaleza de las remuneraciones, realizar las deducciones pertinentes y efectuar su posterior e íntegro entero en los organismos previsionales respectivos desde que se comenzaron a pagar las remuneraciones, postura reafirmada por el artículo 3°, inciso segundo, de la Ley N°17.322, que establece que *“Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden”.*

Presunción, esta última, a cuyos efectos no resulta relevante distinguir si la existencia de la relación laboral formó parte de lo discutido en el juicio y, por consiguiente, fue declarada en la decisión que se impugna, atendidos los argumentos previos y el carácter declarativo que tiene la sentencia laboral, que esta Corte también ha reconocido en forma invariable, como se advierte de las sentencias pronunciadas en los antecedentes N°6.604-2014, 9.690-2015, 40.560-2016 , 76.274-2016 y 3.618-2017, entre otros, en los que se ha expresado que el pronunciamiento judicial sólo constata una situación preexistente, de manera que la obligación se encontraba vigente desde que comenzaron a pagarse las



remuneraciones por parte del empleador, sea que se les haya dado esa u otra denominación.

Noveno: Que, por otra parte, sin perjuicio que la legislación impone al empleador el entero de las cotizaciones de seguridad social, previo descuento al trabajador, asignándole el rol de agente retenedor, lo cierto es que este tipo de vínculos se originan en contratos de prestación de servicios acordados al amparo de un estatuto que les otorgaba una presunción de legalidad; por lo que si el trabajador paga directamente sus cotizaciones en las instituciones pertinentes, sea porque así lo ha decidido en forma voluntaria o porque lo ha acordado con su empleador, incorporando una cláusula en tal sentido en el contrato a honorarios mediante el cual se formalizó la contratación en su origen, se trata de una conducta a la que debe darse valor, pues beneficia su situación previsional, permitiéndole acceder a prestaciones de salud y/o cesantía, e incrementar los fondos con que financiará su futura pensión.

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

En efecto, tratándose del primero, a partir de la sentencia dictada en causa rol N°35.653-2021, seguida de las emitidas en los ingresos 41.026-2021, 98.552-2022 y 106.732-2023, entre otras, esta Corte concluyó sin variación la improcedencia de condenar al pago de las cotizaciones de seguridad social cuando el trabajador las ha enterado directamente ante los organismos respectivos.

Para ello se ha considerado que el objetivo perseguido a través de la obligación consagrada en el artículo 58 del Código del Trabajo, también puede ser alcanzado cuando es el trabajador quien paga directamente sus cotizaciones de seguridad social ante los organismos administradores, evitando la existencia de las denominadas “lagunas” en su cuenta de capitalización individual y habilitándolo para acceder a los beneficios que financian, por lo que no hay un daño previsional que reparar, lo que torna en improcedente ordenar un doble pago de la prestación que se trata, de manera que sólo procedería la condena cuando las referidas



cotizaciones no hayan sido previamente enteradas y sólo en la parte que se adeude.

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

En la sentencia dictada en causa rol N°98.552-2022, esta Corte declaró que, si el actor se obligó a enterar directamente las cotizaciones en los organismos pertinentes, cualquier deuda que pueda existir y perjuicios que de ello se deriven serán consecuencia de su propio incumplimiento, por lo que no hay un daño previsional que pueda ser imputado al demandado, lo que torna en improcedente la condena a solucionarlos.

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

Décimo: Que, en conformidad a lo previamente expuesto, es posible asentar que la regla en materia de cotizaciones de seguridad social, esto es, previsionales, de cesantía y de salud, es la vigencia de la obligación de pago por



parte del empleador, salvo que tratándose de contrataciones originadas en un contrato de prestación de servicios suscrito con un órgano de la Administración del Estado, amparado en origen por la presunción de legalidad y en que el prestador de servicios tuvo durante su vigencia la apariencia de trabajador independiente, las partes hayan hecho de su cargo el cumplimiento de la obligación o, sin tal pacto, que éste las haya enterado directamente, sea en forma total o parcial.

En consecuencia, de no existir tal cláusula en el respectivo contrato de prestación de servicios y siempre que el pago de las cotizaciones no haya sido totalmente solucionado por el trabajador, deberá ser cumplido por el empleador, lo que conduce a otra arista del problema, referida a las sanciones que el artículo 19 del Decreto Ley N°3.500 y la Ley N°17.322 imponen al empleador que paga fuera del plazo que la normativa establece, pues de acuerdo a los incisos 7, 10 y 11 del artículo 19 del Decreto Ley N°3.500 y a los artículos 21 y 22 a) de la Ley N°17.322, la falta de declaración y pago oportuno de las cotizaciones previsionales queda sujeta a una multa a beneficio fiscal, además de incrementarse su monto con los reajustes e interés penal que establecen.

Sin embargo, como a propósito de la aplicación a este tipo de casos de la institución consagrada en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo esta Corte ha reconocido que los órganos de la Administración del Estado no podían, de acuerdo a la normativa y las reglas presupuestarias que los rigen, pagar libremente las cotizaciones de sus prestadores de servicios a honorarios durante la vigencia del vínculo, requiriendo para convalidar el despido, una vez calificada tal relación como laboral, de un pronunciamiento judicial condenatorio, estando, en definitiva, de buena fe y amparados por la tantas veces mencionada presunción de legalidad, debe concluirse que no puede tenerseles como deudor en mora o incumplidor para estos efectos, pues resultaría contradictorio no sancionarlos con la declaración de nulidad del despido, para luego imponerles multas e intereses penales.

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



N°3.500 y en la Ley N°17.322, pues considerando lo dicho se descarta la aplicación de intereses penales, de manera que deberán ser determinados en conformidad a lo previsto en el inciso tercero del artículo 63 del Código del Trabajo.

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

Entonces, sobre la base de lo dicho, en el caso del trabajador que no registra pago de estas cotizaciones durante la vigencia del contrato, sea efectuado por él o por su empleador, se declarará que éste debe solucionarlas, incluyendo tanto el porcentaje que es de su cargo como aquel que debió descontar oportunamente de la remuneración del trabajador, dado que, como se ha sostenido a partir de la sentencia correspondiente al ingreso N° 5.516-2023, la legislación obliga que ambas fracciones de la cotización sean solucionadas durante la vigencia de la relación laboral, lo que en la especie no fue cumplido.

Décimo segundo: Que los razonamientos previos deben ser contrastados con los hechos asentados y los antecedentes allegados por las partes, de los que se desprende que la relación laboral se desarrolló entre el 01 de enero de 2004 y hasta el 15 de mayo de 2020, sin que exista un acuerdo que haga de cargo del trabajador el pago de las cotizaciones de seguridad social, por lo que se ordenará el pago de todas las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía no solucionadas por la demandante, devengadas entre esas fechas, previa consideración de los límites expresados en lo concerniente a intereses, reajustes y multas.

En este sentido, se incorporaron oficios remitidos por AFC Chile y AFP Habitat, que dan cuenta que en materia de seguro de cesantía no se registran pagos, en tanto que en materia previsional solo se registran pagos desde enero de 2018; y, en cuanto a las cotizaciones de salud, registra pagos desde su afiliación a



Isapre Cruz Blanca en febrero de 2016 hasta mayo de 2020, sin que conste si en la época anterior existieron pagos.

Décimo tercero: Que, por consiguiente, no constando el cumplimiento íntegro de la obligación de pago en lo que atañe a las cotizaciones de previsión desde enero de 2004 a enero de 2018 deberá ordenarse su pago por parte del empleador por ese periodo y en lo tocante a las cotizaciones de salud, se ordenará su pago desde enero de 2004 a enero de 2016.

Así, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales y de salud de los períodos indicados, y las de seguro de cesantía devengadas durante toda la vigencia del vínculo, las que deben ser siempre solventadas por el empleador, y, en uno y otro caso, previa consideración de los límites expresados en lo concerniente a intereses, reajustes y multas.

Décimo cuarto: Que en cuanto a la aplicación de la sanción de nulidad del despido, cabe hacer presente que se trata de un asunto unificado por esta Corte, a partir de la sentencia dictada en causa Rol N° 40.253-2017, criterio que se ha reafirmado sin variación, sosteniéndose que no corresponde aplicar la sanción de la nulidad del despido a los órganos de la administración, porque en estos casos se trata de contratos a honorarios que al menos en su origen, fueron acordados al amparo de un estatuto que les otorgaba una presunción de legalidad y la sanción pretendida se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado carecen de la capacidad de convalidar libremente el despido, por requerir un dictamen condenatorio previo, particularidad que los grava en forma desigual, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional y desproporcionada.

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

I.- Que **se acoge** la demanda interpuesta por don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de doña María Angelina Riffo Annun, en contra de la Municipalidad de Quinta Normal y, en consecuencia, se declara la existencia de relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia, desde el 01 de enero de 2004 y hasta el 15 de mayo de 2020, declarándose injustificado y carente de causa el despido del cual fue objeto, por lo que se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

- a) \$ 1.035.574 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;
- b) \$11.391.314 como indemnización por dieciséis años de servicio;



c) \$5.695.657. correspondiente al recargo legal del 50% sobre la indemnización precedente;

d) \$12.047.177 a título de feriado legal.

e) \$365.212, por feriado proporcional.

f) Cotizaciones de seguro de cesantía devengadas entre el 1 de enero de 2004 y el 15 de mayo de 2020, calculadas sobre el 3,0% de la remuneración imponible de cada año laborado, debiendo oficiarse a la entidad pertinente para los fines a que haya lugar.

g) Cotizaciones previsionales a enterar en las instituciones a las que se encuentre afiliada la actora, devengadas entre enero de 2004 a enero de 2018 sobre la base imponible correspondiente a la remuneración establecida.

h) Cotizaciones de salud a enterar en la institución a la que se encuentre afiliada la actora, devengadas entre enero de 2004 a enero de 2016, sobre la base imponible correspondiente a la remuneración establecida.

II.- Que las sumas referidas y condenadas a pagar en las letras a) a e) precedentes lo serán debidamente reajustadas y con los intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que las cotizaciones ordenadas pagar en la letra f), g) y h) devengarán los reajustes que ordenan los artículos 19 del Decreto Ley N°3.500 y 22 de la Ley N° 17.322, calculados desde la época y en los términos que tales normas indican, e intereses, calculados conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo y únicamente desde la época en que esta sentencia quede ejecutoriada, sin considerar la aplicación de multas.

V.- Que **se rechaza** la demanda en lo restante.

V.- Cada parte pagará sus costas

Adoptada con el voto en contra de la ministra señora López, quien fue de la opinión de no dictar sentencia de reemplazo, considerando los fundamentos dados en la de unificación.

Acordada la decisión de rechazar la decisión de la sanción de nulidad del despido con el voto en contra del ministro señor Ricardo Blanco quien fue de opinión de acoger en aquella parte el arbitrio, atendido que, a su juicio, al verificarse que la naturaleza de la relación que vinculó a las partes fue de carácter laboral, aparece claramente identificada la obligación del empleador -no obstante que en este caso se trate del Estado-, de cumplir con las exigencias que tal rol institucional le impone, entre ellas, naturalmente, la establecida en el artículo 58



del Código del Trabajo, esto es, el descuento que debe aplicar sobre las remuneraciones de los trabajadores para enterar los aportes en los organismos previsionales respectivos, dada la naturaleza imponible con fuerza normativa de los haberes que le corresponden al operario, y teniendo presente el carácter declarativo de la sentencia laboral; aspectos obligatorios de la regulación en materia de seguridad social que no pueden ser modificados por la aparente voluntad de las partes, con la salvedad de lo relativo a las cotizaciones de salud de los laborantes dependientes, en que solo varía el beneficiario de la prestación dineraria, pues la exigencia jurídica para el ente fiscal permanece vigente e inalterada en su fuente y origen, la que en el caso *sub iúdice* conlleva la restitución al trabajador demandante de las cantidades que probadamente hayan sido solventadas por éste con el objeto de financiar su sistema de salud obligatorio mientras estuvo vigente la relación laboral; conclusiones a las que se arriba en virtud de los siguientes fundamentos:

1º) Que al considerar como punto de partida el principio de primacía de la realidad, presupuesto argumentativo en el ámbito normativo sometido a la decisión jurisdiccional, que enseña que la existencia de una relación de trabajo no se halla sujeta a los pactos celebrados por las partes, a la apariencia contractual, ni a las relaciones jurídicas subjetivas, sino, por el contrario, al contexto efectivo y real en que se encuentra el dependiente respecto del empleador, a la realidad objetiva de los hechos y situaciones a que aquel está vinculado, independiente de la nomenclatura utilizada para definir la relación; aparece con claridad que la atribución de significado que habrá de otorgársele a los presupuestos fácticos constatados debe corresponderse con estos, lo que orienta ineludiblemente a la consideración del deber que pesa sobre el empleador de enterar las cotizaciones de seguridad social de sus trabajadores dependientes, que no solo arranca de la ordenación de carácter ordinario, sino que de la propia Carta Política del país, que garantiza la seguridad social, lo que se cumple a través de los sistemas que la regulación legal dispone y, que se encuentra en consonancia con la directriz del Estado de estar al servicio de la persona humana siendo su finalidad el promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y cada uno de los integrantes de la comunidad su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que la Constitución establece, preceptiva que no puede ser sustituida



por la voluntad de las partes, si lo que se verifica, en la especie, es una relación de naturaleza laboral.

2º) Que, en concordancia con lo anterior, el artículo 5 inciso segundo del Estatuto Laboral señala que “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”, mandato que implica que el trabajador en ningún caso podrá voluntariamente privarse de la protección y los beneficios que le otorga la regulación del trabajo, frente a los peligros que pudiere significar, como ocurre en el presente caso, la imposición por el empleador de una cláusula en el contrato de trabajo de renuncia a sus prerrogativas, como es el pago de las cotizaciones de seguridad social, dimanación del principio protector en que se funda el ordenamiento jurídico laboral, toda vez que no puede considerarse que haya igualdad entre las partes con el mismo poder de negociación y resistencia económica, surgiendo así la necesidad de protección de la parte más débil de la relación, con el establecimiento de los derechos laborales, entre ellos, la obligación que tiene el empleador de enterar las cotizaciones previsionales en los organismos pertinentes.

3º) Que, por último, y a mayor abundamiento, la existencia de cláusulas en los contratos de prestación de servicios que se califican como vínculos de carácter laboral al ejecutarse los servicios fuera del marco legal que autoriza su celebración, a través de las cuales el trabajador se obliga a cumplir con la carga de pagar sus cotizaciones de seguridad social, aparecen como verdaderos contratos de adhesión, en que las cláusulas son dictadas y redactadas por el empleador, y el trabajador se limita a aceptarlas, adhiriendo a ellas, manifestándose así también un rasgo de desequilibrio en el poder negociador de los contratantes, circunstancias que impiden que pueda otorgárseles efectos, máxime si se trata de un contenido cuya naturaleza no puede ser disponible por las partes.

Acordada la decisión de otorgar la totalidad de los feriados demandados, con el voto en contra de la ministra señora Muñoz, quien fue de opinión de limitar la prestación a los últimos dos períodos, por cuanto pese a no haberse acreditado su otorgamiento, el inciso segundo del artículo 70 del Código del Trabajo limita a ese período los feriados que pueden ser demandados, lo que es concordante con la regla de prescripción contenida en el inciso primero de su artículo 510, y si bien, esta institución no ha sido esgrimida en el caso por quien tiene la legitimidad para hacerlo, se estima contrario a la buena fe reclamar la



totalidad de los feriados devengados durante la vigencia del contrato, en circunstancias que contradice las máximas de la experiencia que una persona haya prestado servicios en forma continua y sin hacer uso de su descanso anual durante más de ocho años.

Se **previene** que la abogada integrante **señora Rojas** si bien tiene una postura diferente en lo relativo a la aplicación de la sanción de la nulidad del despido en este tipo de casos, en los términos señalados en los votos estampados en sentencias dictadas en causas que se refieren a la misma cuestión, declina incorporarla, teniendo únicamente en consideración que ya se encuentra uniformada por esta Corte en los términos señalados en la sentencia impugnada, sin que se hayan dado a conocer nuevos argumentos que autoricen su variación.

Redacción a cargo de la abogada integrante Sra. Irene Rojas Miño y de las disidencias, sus autores.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 49.743-2024

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., Mireya López M., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C., e Irene Rojas M. No firman la ministra señora Muñoz y la abogada integrante señora Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse con feriado legal la primera y por encontrarse ausente la segunda. Santiago, dieciséis de junio de dos mil veintiséis.



En Santiago, a dieciséis de junio de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

