

Santiago, diecisiete de noviembre de dos mil veinticinco.

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

Vistos:

Se reproduce la sentencia de base, con excepción de sus considerandos octavo, noveno y décimo, que se eliminan.

Asimismo, se reproducen los considerandos octavo y noveno de la sentencia de unificación que antecede.

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

Primero: Que es un hecho probado que el demandante prestó servicios para la demandada en labores genéricas, mediante sucesivos contratos suscritos conforme al artículo 11 de la Ley N° 18.834, con vigencia a partir del 18 de marzo de 2019 que se extendió hasta su término unilateral efectuado por la parte demandada, acaecido el 31 de diciembre de 2022.

Asimismo, se acreditó que en el devenir de aquellos tres años y nueve meses de vinculación, se proporcionó una contraprestación mensual de dinero ascendente, en su último período, a la suma de \$610.150, contra entrega de una boleta de honorarios, con obligación de asistencia, cumplimiento de jornada, y beneficios como feriado, licencias médicas, permisos, y otros.

Por otro lado, no aparece que la contratación, aunque haya sido efectuada en el marco del programa “CECI”, haya generado un cometido específico, conforme las razones antes explicitadas y teniendo, además, en consideración que conforme fluye del artículo 1° de la Ley N° 17.301, que crea la Junta Nacional de Jardines Infantiles, su finalidad es *“crear y planificar, coordinar, promover y estimular la organización y funcionamiento de sus jardines infantiles y de aquellos a que se refiere el artículo 32 bis de esta ley”*, lo que calza con el propósito del programa para el cual fue contratado el actor, máxime, si tampoco se probó que la gestión de dicho proyecto, haya finalizado a la época de la desvinculación.

Segundo: Que, como se observa, más allá de lo planteado en los instrumentos escritos, en especial de los contratos celebrados por las partes, los respectivos decretos administrativos que los autorizan y demás documentación aparejada, fluye que en los hechos, esto es, en el devenir material y concreto en que se desarrolló la vinculación referida, se configuró una de naturaleza laboral, al concurrir en la práctica los indicios que dan cuenta de dicho enlace, conforme el artículo 7° del Código del Trabajo.



Tercero: Que, el caso, 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 surge de documentos o acuerdos, ordena dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, perspectiva desde la cual es innegable que los establecidos 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 conclusión irredargüible la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, y por lo tanto, regida por el código del ramo, y que, al verificarse su término, sin cumplir las formalidades que dicho texto legal dispone, debe calificarse como un despido injustificado, dando derecho a las indemnizaciones legales consecuentes.

Cuarto: Que, en consecuencia, se acogerá la demanda, declarándose la existencia de la relación laboral por todo el período señalado, esto es, desde el 18 de marzo de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022; que su término corresponde a un despido injustificado, al no haberse ajustado a las formas y causales previstos en el Código del Trabajo, por lo que el demandante tiene derecho a percibir las indemnizaciones y recargos establecidos en los artículos 162, inciso cuarto, 163, inciso segundo, y 168, letra b), del código del ramo.

Por lo mismo, se acoge la pretensión de pago de las cotizaciones previsionales y descuentos por seguro de cesantía, que deberán ser concedidas y otorgadas, conforme lo señalado anteriormente, manteniéndose idéntico el resto de los pronunciamientos y dispositivos del fallo de instancia, que no fue afectado por la nulidad declarada.

Quinto: 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.

Sexto: 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 cuando 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.

Séptimo: 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 quinto 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 tenérseles 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.

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

Noveno: 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 18 de marzo de 2019 y el 31 de diciembre de 2022, siendo formalizada a través de una sucesión de contratos de prestación de servicios a honorarios, sin que se haya establecido en ellos alguna cláusula relativa al pago de las cotizaciones de seguridad social y de salud. Por otra parte, no se incorporaron oficios de AFC Chile, AFP ni de la entidad de salud a la que pertenece.

Décimo: Que, por consiguiente, procede ordenar el pago de las cotizaciones de salud, previsionales y de cesantía devengadas durante la vigencia



del contrato de trabajo, pero, sólo respecto de las mensualidades que se encuentren impagas, previa consideración de los límites expresados en lo concerniente a intereses, reajustes y multas.

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 excepción** de prescripción del feriado legal.

II.- **Se acoge** la demanda interpuesta por don Mauricio Ortega Berríos, en representación de don Lucas Benjamín Castro Bórquez y, en consecuencia, se declara la existencia de relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia, desde el 18 de marzo de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, la que concluyó sin invocar causal, por tanto de manera injustificada, por lo que ésta última deberá pagar a la primera las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

a) \$610.150.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;
b) \$2.440.600.- por concepto de indemnización por años de servicio;
c) \$1.220.300 por concepto de recargo legal equivalente al 50%, de conformidad a lo establecido en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

d) \$325.408.- por concepto de feriado proporcional.

e) Cotizaciones previsionales a enterar en las instituciones a las que se encuentre afiliado el actor, devengadas entre marzo de 2019 y diciembre de 2022, sobre la base imponible correspondiente a la última remuneración del actor, de \$610.150.

f) Cotizaciones de seguro de cesantía, a enterar en AFC Chile, por el equivalente al 3,0% de la remuneración imponible, por el período comprendido entre marzo de 2019 a diciembre de 2022.

g) Cotizaciones de salud a enterar en la institución a la que se encuentre afiliado el actor, devengadas entre marzo de 2019 y diciembre de 2022.

III.- Que las sumas ordenadas pagar en las letras a) a d) precedentes, lo serán debidamente reajustadas y con los intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que las cotizaciones señaladas en las letras e), f) y g) devengarán los reajustes que ordenan los artículos 19 del Decreto Ley N°3.500 y 22 de la Ley 17.322, calculados desde la época y en los términos que 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.



IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Se previene por la **abogada integrante señora Rojas** que, si bien tiene una postura diferente sobre la aplicación de la sanción de la nulidad del despido, por los argumentos expuestos en los votos estampados en sentencias dictadas en causas que tratan de la misma cuestión de derecho, 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, tampoco que ha sido modificada; en razón de lo anterior, concurre a las restantes decisiones pues se sustentan en aquella.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo de la ministra Sra. Andrea Muñoz Sánchez.

Rol N°33.410-24

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las ministras señoras Andrea Muñoz S., Jessica González T., Mireya López G., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C., e Irene Rojas M. No firman las ministras señoras González y López, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios la primera y por estar con permiso la segunda. Santiago, diecisiete de noviembre de dos mil veinticinco.



En Santiago, a diecisiete de noviembre de dos mil veinticinco, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

