

Santiago, veinticuatro de noviembre de dos mil veinticinco.

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

Vistos:

De la sentencia de la instancia se elimina el párrafo segundo del considerando octavo, así como sus considerandos noveno a décimo tercero, manteniéndose en lo demás; y de la de unificación que antecede se reproducen los razonamientos cuarto y octavo a décimo tercero.

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

Primero: Que es un hecho probado que la demandante, doña Soledad Giselle Burgos López, fue contratada a honorarios por la demandada, permaneciendo vinculadas las partes, sin solución de continuidad, durante cinco años, desde el 18 de marzo de 2017 al 31 de marzo de 2023, período durante el cual cumplió las funciones encomendadas de monitorea comunitaria en programas diversos financiados con recursos provenientes de convenios celebrados con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, con obligación de asistencia y cumplimiento de horarios, y sujeta a la supervisión de la Dirección de Desarrollo Comunitario, labores que por su generalidad y extensión temporal, excedieron el margen permisivo previsto en el artículo 4 de la Ley N°18.883.

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

Tercero: Que, en consecuencia, se acogerá la demanda declarativa de relación laboral por el período señalado, cuyo término se produjo por despido injustificado, ya que la demandada no dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en particular, a las formalidades para proceder a desvincular a la actora, por lo que tiene derecho a percibir las indemnizaciones y recargos legales que se indicarán en lo resolutive.



Cuarto: Que, en cuanto a la nulidad del despido fundada en la mora previsional, se debe tener en consideración que si bien la sanción que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo 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 corresponde a un estamento público, puesto que, tratándose en su origen de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado, entendida en los términos del artículo 1 de la Ley N°18.575, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado -en la especie, conforme el artículo 4 de la Ley N°18.883- que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la cual se previó la figura de la nulidad del despido.

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

Quinto: Que, despejado lo anterior, en lo que concierne al pago de las cotizaciones devengadas durante la vigencia de la relación contractual que la sentencia califica como laboral, con sus respectivos reajustes, intereses y multas, es necesario, en primer término, reiterar que la premisa está dada por el reconocimiento de la orden contenida en el artículo 58 del Código del Trabajo, que impone al empleador deducir de las remuneraciones “las cotizaciones de seguridad social”, tratándose de un descuento de carácter obligatorio que las afecta, cuya naturaleza imponible es determinada por ley, lo que hace inexcusable su cumplimiento, como lo refuerzan y precisan los artículos 17 y 19 del Decreto Ley N°3.500, de 1980, al señalar que es el empleador quien debe declarar y pagar tales prestaciones en los organismos pertinentes dentro de las fechas indicadas.



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

Los razonamientos precedentes son comprensivos tanto de las cotizaciones previsionales como de aquellas que financian el seguro de cesantía creado por la Ley N°19.728, atendido el tenor literal del artículo 58 del Código del ramo, que al establecer el referido mandato alude a las “cotizaciones de seguridad social”, misma formulación amplia que utilizan los artículos 1 y 3 de la Ley N°17.322.

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

Sexto: Que, por otra parte, sin perjuicio que la legislación impone al empleador el entero de las cotizaciones, previo descuento de las remuneraciones que paga al trabajador, asignándole el rol de agente retenedor, lo cierto es que cuando éste las soluciona directamente en las instituciones pertinentes, sea porque así lo decidió en forma voluntaria o porque lo acordó con su empleador, incorporando una cláusula en tal sentido en el convenio a honorarios mediante el cual se formalizó la contratación en su origen, se trata de una conducta a la que debe darse valor, pues beneficia su situación previsional, permitiéndole acceder a prestaciones de salud e incrementar los fondos con que financiará su futura pensión.

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

En efecto, tratándose del primero, a partir de la sentencia dictada en causa Rol N°35.653-2021, seguida de las emitidas en los ingresos N°41.026-2021, 98.552-2022 y 106.732-2023, entre otras, se sostiene sin variación la



improcedencia de condenar al pago de las cotizaciones de seguridad social cuando el dependiente las entera directamente ante los organismos respectivos.

En el segundo, esto es, cuando el trabajador asumió el pago directo mediante una cláusula incorporada en el contrato de honorarios respectivo, sea que haya cumplido con la obligación o no, se ha decidido lo mismo, lo que aparece como una consecuencia de lo razonado a propósito de la aplicación de la sanción de la nulidad del despido a este tipo de casos, dado el origen de la contratación y la presunción de legalidad que lo amparó, lo que permite dar valor también a este tipo de estipulaciones que no serían procedentes en un contrato nacido del acuerdo de voluntades de quienes aceptan obligarse en los términos descritos en el artículo 7 del Código del Trabajo. En la sentencia dictada en causa Rol N°98.552-2022, se declaró que, si el actor se obligó a enterar directamente las cotizaciones en los organismos pertinentes, cualquier deuda que pueda existir y perjuicios que de ello se deriven serán consecuencia de su propio incumplimiento, por lo que no hay un daño previsional imputable al demandado.

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

Séptimo: Que, en conformidad a lo previamente expuesto, es posible asentar que la regla en materia de cotizaciones de seguridad social, esto es, previsionales y de cesantía, es la vigencia de la obligación de pago por parte del empleador, salvo que tratándose de contrataciones originadas en un convenio de prestación de servicios suscrito con un órgano de la Administración del Estado, amparado en su origen por la presunción de legalidad y en que el prestador de servicios tuvo durante su vigencia la apariencia de trabajador independiente, las



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

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

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

Además, a fin de mantener la debida concordancia con los razonamientos antes expuestos acerca del origen del contrato celebrado entre las partes, el cobro



de dichas cotizaciones deberá excluir las multas a que aluden los artículos 19 inciso séptimo del Decreto Ley N°3.500 y 22 letra a) de la Ley N°17.322.

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, constituido por aportes del trabajador, del empleador y del Estado. Tratándose de dependientes con contrato de trabajo indefinido, como ocurre en el caso, la contribución al seguro, según lo prevé el artículo 5 de la Ley N°19.728, se divide en un 0,6% de las remuneraciones imponibles de cargo del trabajador, un 2,4% de 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 su empleador, éste debe solucionarlas, incluyendo tanto el porcentaje que es de su cargo como aquel que debió descontar oportunamente de la remuneración del dependiente, dado que la legislación obliga que ambas fracciones de la cotización sean solucionadas durante la vigencia de la relación laboral, lo que en la especie no fue cumplido.

Por otra parte, de ordenarse el cumplimiento parcial de la obligación, limitado únicamente al porcentaje financiado por el empleador, se estarían perjudicando las futuras prestaciones a las que el trabajador pueda acceder con cargo a estos pagos.

Noveno: Que los razonamientos previos deben contrastarse con los hechos asentados y los antecedentes allegados por las partes, de los que se desprende que la relación laboral se desarrolló sin solución de continuidad entre el 18 de marzo de 2017 al 31 de marzo de 2023, siendo formalizada a través de una sucesión de contratos de prestación de servicios a honorarios, pactando en aquel suscrito en marzo de 2018 que la demandante se obliga a pagar sus cotizaciones de seguridad social, cláusula que se reproduce en los contratos de los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

De este modo, no se concederá el pago de las cotizaciones previsionales y de salud en los períodos comprendidos entre el 1 de marzo de 2018 hasta el 31 de marzo de 2023, con la precisión que dicho relevo se circunscribe a la prestación de los servicios asociada a los contratos a honorarios suscritos por las partes con fechas 1 de marzo de 2018, febrero de 2019, 8 de enero de 2020, febrero de 2021



y 4 de marzo de 2022, por cuanto se encuentran cubiertos por la cláusula estipulada por las partes, en que la demandante se obligó a enterarlas en los organismos pertinentes.

Luego, en el período y prestación de servicios no comprendidos por la referida cláusula, resulta procedente condenar a la demandada al pago de las cotizaciones previsionales y de salud que no se encontraren pagadas.

Décimo: Que, por consiguiente, procede ordenar el pago de las cotizaciones de seguridad social por el periodo en que los contratos no incluían la citada cláusula -18 de marzo de 2017 al 28 de febrero de 2018- y cesantía durante la vigencia de la vinculación contractual antes referida, precisándose que esta última se impondrá en el equivalente al 3% de la remuneración imponible, teniendo presente el período al que se restringe su entero (años 2017 a 2023).

Undécimo: Que, por último, con relación al pago de los feriados legal pretendidos, obra en autos -folio 54- solicitud de la demandante de 28 de febrero de 2023, donde se lee hizo uso de 12 días de descanso entre el 16 al 31 de marzo de esa anualidad, de 15 autorizados, quedando pendiente un saldo de 3 días, de lo cual es razonable inferir que ningún periodo anterior se adeudada, por lo que se acogerá por tal concepto los tres días registrados. Por lo anterior, del calce de fechas se desprende que a la actora no le asiste el derecho a indemnización por feriado proporcional.

Duodécimo: Que, de esta manera, se dará lugar a la demanda en forma parcial, declarándose la existencia de una relación laboral entre las partes y condenando a la demandada a pagar las prestaciones que serán precisadas a continuación.

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

I.- **Se rechaza la excepción de incompetencia** opuestas por la demandada.

II.- **Se acoge parcialmente la demanda** presentada por doña Soledad Guiselle Burgos López en contra de la Municipalidad de La Cisterna, declarándose que la relación que vinculó a las partes desde el 18 de marzo de 2018 al 31 de marzo de 2023 fue de naturaleza laboral, y que el despido fue injustificado.

III.- Por lo anterior, la demandada deberá pagar a la demandante las siguientes indemnizaciones:

1.- Sustitutiva del aviso previo: \$855.000.-



- 2.- Por años de servicios: \$5.130.000.-
- 3.- Recargo legal del 50%: \$2.565.000.-
- 4.- Feriado legal \$85.500.-

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

5.- Cotizaciones de seguridad social por los periodos de marzo a diciembre de 2017, enero y febrero de 2018. De salud, por los periodos de marzo a abril de 2017 y de cesantía por todo el tiempo trabajado, esta última de acuerdo con el porcentaje señalado, que devengarán los reajustes que ordenan los artículos 19 del Decreto Ley N°3.500 y 22 de la Ley N°17.322, calculados desde la época y en la forma que indican, e intereses determinados conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, y únicamente desde la época en que esta sentencia quede ejecutoriada, sin considerar la aplicación de multas.

IV.- Se rechaza en lo demás la demanda.

V.- Cada parte soportará sus costas.

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

Se previene que la abogada integrante señora Rojas declina incorporar la postura asumida concerniente a la nulidad del despido, puesto que ya se encuentra uniformada desde hace tiempo por esta Corte, sin que se hayan dado a conocer nuevos argumentos que permitan modificarla, y, en razón a lo anterior, concurre a las restantes decisiones, pues se fundan en aquella.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo de la ministra Sra. Jessica González.

N°39.030-24.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las ministras señoras Andrea Muñoz S., Jessica González T., Mireya López M., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C., e Irene Rojas M. Santiago, veinticuatro de noviembre de dos mil veinticinco.





Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros (as) Andrea María Mercedes Muñoz Sánchez, Jessica De Lourdes González Troncoso y Mireya Eugenia López Miranda y los Abogados (as) Integrantes Rosa María Leonor Etcheberry Court y Irene Eugenia Rojas Miño . Santiago, veinticuatro de noviembre de dos mil veinticinco.

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

