

Santiago, veintiséis de abril de dos mil veinticuatro.

**Visto:**

En autos RIT O-49-2022, RUC 2240388692-4, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, caratulados “*Almonacid con Municipalidad de Valdivia*”, por sentencia de cinco de diciembre de dos mil veintidós, se declaró la existencia de una relación laboral entre doña Marlys Denise Almonacid Jans y la Municipalidad de Valdivia entre el 15 de abril de 2017 al 3 de febrero de 2022, y se rechazó la demanda de despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones, al estimar que el no pago de las cotizaciones previsionales durante el tiempo en que se extendió la relación laboral, no configura la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Habiéndose deducido recurso de nulidad por la parte demandante, la Corte de Apelaciones de Valdivia lo rechazó por resolución de trece de febrero de dos mil veintitrés.

Respecto de este último fallo la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

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 de jurisprudencia procede cuando, respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia en contra de la cual se recurre y, por último, acompañar copia fidedigna de la de las que se invocan como fundamento.

**Segundo:** Que la materia de derecho objeto del juicio que la recurrente propone para su unificación dice relación con determinar la “*Procedencia del despido indirecto o auto despido, por no pago de cotizaciones de seguridad social, en aquellos casos en que no se pagaron cotizaciones de seguridad social y se declaró o constató la relación laboral en la sentencia definitiva*”.

Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en las decisiones que menciona en su recurso para efectos de su cotejo y que corresponden a las dictadas por la Corte de Apelaciones Iquique y esta Corte, en los roles N°147-2018 y N°2657-2020, respectivamente que, en síntesis, concluyen que el incumplimiento de la obligación de pagar las cotizaciones previsionales por parte



del empleador, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, siendo procedente el despido indirecto.

Pide se acoja el recurso, se unifique la jurisprudencia en el sentido indicado y se dicte sentencia de reemplazo que describe.

**Tercero:** Que la judicatura de instancia tuvo por acreditado que, entre doña Marlys Denise Almonacid Jans y la Municipalidad de Valdivia, existió una relación desde el 15 de abril de 2017, desempeñándose la actora como encargada de la oficina de asuntos indígenas, con funciones de asistencia, atención y orientación a las familias respecto de los beneficios contemplados en la Ley N° 19.253, el desarrollo y ejecución de actividades culturales relacionadas, conjuntamente con la articulación de fondos concursables de diversas instituciones en beneficios de familias indígenas que residan en el territorio correspondiente al municipio. Asimismo, se tuvo por acreditado que durante el periodo en que existió el vínculo, la demandada no descontó ni pagó las cotizaciones previsionales; que la hija de la demandante nació el 7 de junio de 2021 y que la relación laboral terminó el 3 de febrero de 2022 porque ella ejerció el despido indirecto.

Sobre la base de dichos presupuestos fácticos, luego de dar por acreditada la existencia de una relación laboral a partir de la existencia de indicios de laboralidad (razonamientos 17° y 18°), razonó que a pesar de haberse acreditado el no pago de las cotizaciones previsionales durante el tiempo en que se extendió la relación laboral, dicho actuar no puede ser calificado de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, atendida la naturaleza de los contratos a honorarios celebrados entre las partes, los que produjeron sus efectos y se cumplieron en los términos que establecía en régimen jurídico presuntamente aplicable al caso, esto es, las reglas del derecho común. En ese sentido, concluyó que es posible presumir la buena fe de la demandada, quien no descontó ni pagó las cotizaciones previsionales, descartando la configuración de la causal del artículo 160 N° 7 del estatuto laboral, considerando que solo en la sentencia se declara la naturaleza de la relación que vinculó a las partes.

La Corte de Apelaciones de Valdivia rechazó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante por los motivos consagrados en los artículos 478 c) y 477 con relación a los artículos 41, 58 y 160 N°7 del Código del Trabajo y artículos 17 y 19 del Decreto Ley N° 3.500. Al efecto, señaló que *“...corresponde tener en consideración que la I. Municipalidad de Valdivia es un organismo de carácter público y no privado, rigiéndose su actuar en materia de personal principalmente por lo dispuesto en la Ley N° 18.883, pudiendo contratarse personal a honorarios como ocurrió con la demandante, y si bien hubo una errónea contratación en cuanto a la calidad jurídica del contrato, la naturaleza laboral de la relación se ha*



*establecido en la sentencia. No consta que durante la vigencia de la relación contractual, la demandante haya formulado algún reparo o reclamación respecto de la naturaleza de su contrato y que no se haya pagado cotizaciones previsionales, lo que solo expuso en su carta de auto despido. En ese contexto, resulta admisible que la demandada no haya actuado de mala fe, aun cuando hubiere incurrido en una contratación distinta a la que legalmente correspondía”.*

Finalmente, expuso que “...la circunstancia que no se haya pagado las cotizaciones previsionales por la calidad de organismo público de la demandada y que solo se ha declarado la existencia de la relación laboral en la sentencia recurrida, sin que se haya reclamado dicha situación antes del autodespido, el contexto de no haber sido enteradas las cotizaciones no tiene la aptitud para que se declare que el despido del actor al hacer uso del derecho que le concede el artículo 171 del Código del Trabajo, ha sido injustificado por incumplimiento grave del empleador, sin que se haya incurrido entonces la sentencia en infracción de ley...”.

**Cuarto:** Que las sentencias acompañadas para la comparación de la materia de derecho relativa a la procedencia de la acción por despido indirecto, ante el no pago de las cotizaciones previsionales de un trabajador contratado a honorarios en una municipalidad en la que se reconoce la existencia de una relación laboral, correspondientes a los roles N° 147-2018 y 2657-2020, emanadas de la Corte de Apelaciones de Iquique y de esta Corte, respectivamente, coinciden en concluir que, tal como ha sido resuelto en reiteradas ocasiones (entre ellas, en el Rol N°42.973-2017), resulta procedente la acción de despido indirecto ante el no pago, por parte del empleador, de la cotizaciones de seguridad social, aun cuando la relación laboral haya sido declarada en la respectiva sentencia, pues el criterio ha sido el de asemejar el auto despido o despido indirecto en todo orden de materias al despido, habiendo establecido, por la vía de la unificación de jurisprudencia, que cuando se verifica una omisión en el cumplimiento del deber de pagar las cotizaciones previsionales, por parte del empleador, se configura un incumplimiento grave de sus obligaciones, que justifica el despido indirecto, dando lugar a las indemnizaciones legales consecuentes (Rol N°45.879-2017 y N°33.256-2019).

**Quinto:** Que, como se observa, concurren dos interpretaciones sobre una idéntica materia de derecho, presupuesto necesario del recurso de unificación de jurisprudencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483 del Código del Trabajo, por lo que corresponde a esta Corte establecer cuál es la tesis jurídica correcta.



**Sexto:** Que, tal como esta Corte ha señalado reiteradamente (Roles N°27.794-17 y 4.102-2017 y últimamente en los autos roles N°67.556-2022, 33.256-2019, 26.811-2019 y 68303-23), la figura del auto despido o despido indirecto, contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo, está concebida para el caso que sea el empleador el que incurre en una causal de término del contrato de trabajo por los motivos indicados por la ley, de manera que se radica en la persona del trabajador el derecho a poner término al contrato y a solicitar al tribunal que ordene el pago de las indemnizaciones que correspondan por el despido, con los incrementos legales. Si el tribunal rechaza el reclamo del trabajador, se entiende que el contrato ha terminado por renuncia.

Dicha institución pone de relieve la naturaleza bilateral de la relación contractual de carácter laboral, que obliga también al empleador a cumplir las obligaciones que surgen del contrato de trabajo, dotando al trabajador de un mecanismo de salida del contrato en caso de incumplimiento, mediante su notificación al empleador, cual si fuera un despido, y la denuncia al juzgado del trabajo, que determinará la efectividad de los hechos y, en su caso, dispondrá las mismas indemnizaciones que habrían correspondido si fue el empleador quien puso término injustificadamente al contrato. Lo relevante de este “despido indirecto”, como lo ha denominado la doctrina y la jurisprudencia, es que hace responsable al empleador de la pérdida de la fuente laboral del trabajador, resguardando de alguna manera el principio de estabilidad en el empleo, en virtud del cual la ley regula las causales de terminación del contrato de trabajo y establece los mecanismos de compensación para el caso que el empleador no las respete. No se trata, pues, de una renuncia del trabajador –que de por sí constituye un acto libre y espontáneo– sino de una situación no voluntaria en que el empleador lo coloca, forzando su desvinculación, lo que le otorga el derecho a obtener las indemnizaciones propias del despido.

**Séptimo:** Que, por otro lado, tal como ha sido resuelto por esta Corte en reiteradas ocasiones (entre ellas, en el Rol N°42.973-2017), el Código del Trabajo, en su capítulo VI del Título I del Libro I, contiene una serie de normas destinadas a proteger las remuneraciones. Así, el artículo 58, impone, entre otras, la siguiente obligación: *“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social...”*.

Tal descuento a la remuneración de un trabajador para los efectos de la seguridad social es obligatorio según lo estipula el artículo 17 del Decreto Ley N°3.500, al indicar: *“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...”.*

Además, el mismo cuerpo legal al establecer el nuevo sistema de pensiones, el de las Administradoras de Fondos de Pensiones o de capitalización individual, en su artículo 19 estipula: *“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...”*. Agregando el inciso segundo *“Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador y pagará las que sean de su cargo...”*.

Como se puede advertir, la cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que le corresponde sufragar, dentro del plazo que la ley fija.

**Octavo:** Que, de esta manera, la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y se presume por todos conocida, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° del Código Civil, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a que el empleador debe hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos.

A lo anterior, cabe agregar que la sentencia definitiva dictada no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación se encontraba vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador. En efecto, sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, en el caso de autos una relación laboral, se dedujo demanda de cobro de prestaciones con el objeto de que se condenara a la demandada, además de declarar el despido indirecto, al pago de las cotizaciones de seguridad social porque no habían sido solucionadas, a lo cual no se accedió.

**Noveno:** Que, entonces, conforme a lo razonado en los considerandos anteriores se yergue como conclusión irredargüible la procedencia de la acción de despido indirecto ante el no pago, por parte del empleador, de las cotizaciones de seguridad social, aun cuando la relación laboral haya sido declarada en la respectiva sentencia, pues el criterio de este tribunal ha sido el de asemejar el auto despido o despido indirecto en todo orden de materias al despido, como acto unilateral del empleador, habiendo establecido, por la vía de la unificación de jurisprudencia, que cuando se verifica una omisión en el cumplimiento del deber



de pagar las cotizaciones previsionales, por parte del empleador, se configura un incumplimiento grave de sus obligaciones, que justifica el despido indirecto, dando lugar a las indemnizaciones legales consecuentes (Rol N°67.556-2022, N°45.879-2017 y N°33.256-2019).

**Décimo:** Que, de este modo, y entrando al mérito de la demanda planteada y sobre la base de la calificación jurídica desarrollada anteriormente, habiéndose acreditado que el empleador no pagó las cotizaciones previsionales durante todo el lapso que se mantuvo vigente la relación laboral, a juicio de esta Corte, al tratarse de una obligación legal que tiene por objeto asegurar el sustento futuro de los trabajadores, una vez que se acogen a jubilación, como, asimismo, las prestaciones de salud y otros beneficios específicos, aparece que la omisión en el cumplimiento de tal deber configura un incumplimiento grave que justifica el despido indirecto planteado por la actora.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante debió ser acogido y anulada la sentencia del grado, puesto que dicho error influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

**Undécimo:** Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la referida materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se **acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante contra la sentencia de trece de febrero de dos mil veintitrés, dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia, en cuanto rechazó el recurso de nulidad que se interpuso contra la sentencia de instancia de cinco de diciembre de dos mil veintidós, emanada del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, en autos RIT O-49-2022, RUC 2240388692-4, y se declara que es nula, en cuanto desestimó la demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

N° 33.311-2023

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señora Gloria Ana Chevesich R., señor Diego Simpertigue L., ministro suplente señor Miguel Vázquez P., y los abogados integrantes señora Carolina Coppo D., y señor Ricardo Abuaud D. No firma el ministro suplente señor Vázquez, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia. Santiago, veintiséis de abril de dos mil veinticuatro.



GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ  
MINISTRA  
Fecha: 26/04/2024 13:15:25

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE  
LIMARE  
MINISTRO  
Fecha: 26/04/2024 13:15:26

RICARDO ALFREDO ABUAUAD  
DAGACH  
ABOGADO INTEGRANTE  
Fecha: 26/04/2024 13:15:27

CAROLINA ANDREA COPPO DIEZ  
ABOGADO INTEGRANTE  
Fecha: 26/04/2024 13:43:26



XXHFXNLXNGF

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





Santiago, veintiséis de abril de dos mil veinticuatro.

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

**Vistos:**

Se reproduce la sentencia de instancia, con excepción de sus considerandos trigésimo segundo y cuadragésimo tercero a cuadragésimo octavo, que se eliminan.

Asimismo, se reproducen las argumentaciones sexta y décima de la sentencia de unificación de jurisprudencia que antecede.

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

**Primero:** Que habiéndose constatado o declarado la existencia de la relación laboral, y encontrándose establecido que la empleadora no pagó las cotizaciones de seguridad social de la demandante desde el 15 de abril de 2017 al 3 de febrero de 2022, lo que, a juicio de esta Corte, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, configurándose la causal del numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, procede acoger la demanda de despido indirecto, y, en consecuencia, condenarla al pago de las indemnizaciones derivadas del autodespido y el respectivo recargo legal, sobre la base de la remuneración señalada en la demanda.

**Segundo:** Que, en cuanto a lo pretendido por la parte demandante por concepto de nulidad del despido, considerando que el fallo sólo constató una situación preexistente, debe entenderse que la obligación de enterar las cotizaciones previsionales se encuentra vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, esto es, desde la data en que las partes iniciaron realmente la relación laboral.

No obstante lo expuesto, 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 que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

En otra línea argumentativa, la aplicación –en estos casos–, de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en



forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

Por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.

**Tercero:** Que en lo relativo al pago de las cotizaciones previsionales durante el tiempo en que se extendió la relación laboral, es necesario, en primer término, reiterar que la premisa que esta Corte ha sostenido invariablemente en materia de cotizaciones de seguridad social, 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 de los trabajadores *“las cotizaciones de seguridad social”*, tratándose de un descuento de carácter de 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, que establecen la obligatoriedad del sistema para los afiliados menores de sesenta y cinco años de edad si son hombres y menores de sesenta años si son mujeres, y señalan que es el empleador quien debe declarar y pagar las cotizaciones 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 haya sido 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, que esta Corte ha reconocido invariablemente, como se advierte de las sentencias dictadas en los antecedentes Rol 6.604-2014, 9.690-2015, 40.560-2016, 76.274-2016 y 3.618-2017, entre otras

Por otra parte, se ha dicho también que los razonamientos precedentes son comprensivos tanto de las cotizaciones previsionales como de salud, atendido el tenor literal del citado artículo 58 del código del ramo, que al establecer la ya referida obligación alude a las *“cotizaciones de seguridad social”*, misma formulación amplia que utilizan los artículos 1 y 3 de la Ley N°17.322; y que, por lo demás, corresponde a la judicatura dar eficacia a los derechos consagrados en el artículo 19 N° 9 y 18 de la Constitución Política, que obliga al Estado, a través de todos sus Poderes, a garantizar el acceso de todos los habitantes a las prestaciones de salud y seguridad social, lo que dada la configuración que la legislación ha hecho del sistema, supone velar por el oportuno cumplimiento de la obligación de aportar a financiar los sistemas que las administran, sea de manera



directa para los trabajadores independientes o a través de la retención del empleador para los dependientes.

Luego, se debe agregar que lo anterior resulta aplicable también a las cotizaciones que financian el seguro de cesantía consagrado por la Ley N°19.728, pues corresponde igualmente a uno establecido en forma obligatoria en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, de modo que el inicio de la relación laboral de un trabajador no sujeto al seguro generará su incorporación automática a éste y la obligación de cotizar en los términos establecidos en el artículo 5° de la misma ley y, en caso de incumplimiento, el artículo 11 de la ley prevé un sistema de cobro y sanciones similar al del DL N° 3.500, haciéndole aplicable numerosas normas de la Ley N°17.322, que regula la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social. De manera que por los fines que satisface este seguro, el carácter obligatorio y universal con que se ha impuesto, y por la técnica de pago y cobro de las cotizaciones que contribuyen a financiarlos, no cabe sino concluir que se trata de una prestación de seguridad social a efectos de lo previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo, por lo que, en principio, y sin perjuicio de lo que se precisará más adelante, si la obligación no fue cumplida durante la vigencia del contrato, deberá serlo con posterioridad.

Por consiguiente, acreditado que el empleador no cumplió con su obligación previsional durante la vigencia del vínculo, la condena debe incluir la de entero de las previsionales propiamente tal, como las de cesantía y salud.

**Cuarto:** 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, como ocurre en la especie, 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 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 séptimo, décimo y undécimo 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 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 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 quedó ejecutoriado y sobre una base diversa a la establecida en el Decreto Ley N°3.500 y en la Ley 17.322, pues sobre la base de 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 a) de la Ley 17.322.

**Quinto:** 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 se obligó a pagar sus propias cotizaciones durante la vigencia del contrato, mediante la incorporación de una cláusula en tal sentido en su contrato a honorarios, y en de aquél que lo hizo igualmente, pese a no contar con tal disposición expresa, se declarará que el empleador sólo debe solucionar el porcentaje que es de su cargo y no el que corresponde solventar al trabajador con su patrimonio, porque, con ello, se configuraría un pago doble, gravando en forma desmedida y desigual al ente público.

**Sexto:** Que los razonamientos previos deben ser contrastados con los hechos asentados por la sentencia impugnada y los antecedentes allegados por las partes, de los que se desprende que la relación laboral entre las partes se formalizó a través de una sucesión de contratos de prestación de servicios a honorarios, advirtiéndose que la inexistencia de cláusulas relativas al pago de cotizaciones previsionales, conjuntamente con la falta de prueba respecto de su pago.

**Séptimo:** Que, por consiguiente, procede ordenar el pago de las cotizaciones previsionales y salud, respecto del periodo en que se tuvo por acreditada la relación laboral, y en lo que atañe a cesantía, sólo respecto de la porción de cotización de cargo del empleador, equivalente al 2,4% de la remuneración imponible.

**Octavo:** Que, por otra parte, habiéndose acreditado que la hija de la actora nació el 7 de junio de 2021 y que se auto despidió con fecha 3 de febrero de 2022, es posible concluir que su exoneración se produjo mientras se encontraba amparada por el fuero maternal, toda vez que dicha protección se extendía hasta el día 26 de agosto de 2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 del estatuto laboral, razón por la que corresponde dar lugar a la pretensión de pago de las remuneraciones correspondientes al periodo comprendido entre el despido y el término del fuero.

Por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 41, 162, 163, 168, 420, 425 y 459 el Código del Trabajo, se decide que:

Se **acoge** la demanda interpuesta por doña Marlys Denise Almonacid Jans en contra de la Municipalidad de Valdivia, **sólo en cuanto:**

**I.-** Se declara que la relación contractual existente entre las partes fue de carácter laboral, y se extendió desde el 15 de abril de 2017 al 3 de febrero de 2022, terminando por despido indirecto justificado. En consecuencia, se condena a



la demandada a pagar las cantidades que se indican por los conceptos que se señalan:

- a).- \$741.772, correspondiente a indemnización sustitutiva del aviso previo.
- b).- \$3.708.860, por concepto de indemnización por años de servicios.
- c).- Recargo legal del 50 % de conformidad con el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, por la suma de \$1.854.430
- d).- la suma de \$5.093.501 por concepto de compensación del fuero maternal.
- e) Cotizaciones previsionales y de salud devengadas desde abril de 2017 a febrero de 2022.
- f) Cotizaciones de cesantía devengadas desde abril de 2017 a febrero de 2022, limitadas al 2,4% de la remuneración imponible.

**II.-** Que las sumas referidas y condenadas a pagar en las letras a) a d) 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 e) y f) 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 **se rechaza** la demanda en cuanto a la sanción de nulidad del despido.

**V.-** Que cada parte pagará sus costas.

La ministra **Sra. Chevesich** si bien tiene una postura diferente sobre la sanción de nulidad de despido, 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 esta sentencia, sin que se hayan dado a conocer nuevos argumentos que autoricen su variación; por la misma razón concurre a las restantes decisiones que se sustentan en ella.

Regístrese y devuélvase.

N° 33.311-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señora Gloria Ana Chevesich R., señor Diego Simpertigue L., ministro suplente señor Miguel Vázquez P., y los abogados integrantes señora Carolina Coppo D., y señor Ricardo Abuaud D. No firma el ministro suplente señor Vázquez, no



obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia. Santiago, veintiséis de abril de dos mil veinticuatro.

GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ  
MINISTRA  
Fecha: 26/04/2024 13:15:28

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE  
LIMARE  
MINISTRO  
Fecha: 26/04/2024 13:15:29

RICARDO ALFREDO ABUAUAD  
DAGACH  
ABOGADO INTEGRANTE  
Fecha: 26/04/2024 13:15:29

CAROLINA ANDREA COPPO DIEZ  
ABOGADO INTEGRANTE  
Fecha: 26/04/2024 13:43:28



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

