

Santiago, catorce de mayo de dos mil veinticuatro.

**Vistos:**

En estos autos RIT T-6-2022, RUC 2240383948-9, del Juzgado de Letras de Casablanca, por sentencia de treinta y uno de enero de dos mil veintitrés, fueron rechazadas las demandas de tutela por vulneración de derechos fundamentales y subsidiaria declarativa de relación laboral, despido injustificado y nulo, y cobro de prestaciones, deducidas por don Esteban Andrés Bravo Puelma en contra de la Municipalidad de El Quisco.

El demandante presentó recurso de nulidad que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, mediante sentencia de cuatro de mayo de dos mil veintitrés.

En contra de este fallo, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

**Considerando:**

**Primero:** Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

**Segundo:** Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar “*la normativa aplicable a una persona natural contratada bajo la modalidad de honorarios por organismos del Estado en atención a si las funciones desplegadas corresponden o no a los requisitos de contratación conforme al artículo 4 de la ley 18.883 y si estas se han ejecutado bajo índices de subordinación y dependencia*”.

El recurrente sostiene que las funciones que cumplió para el municipio demandado, eran las propias de la institución, que llevó a cabo según sus criterios y fines, de carácter continuas, genéricas y permanentes, por lo que se excedió el contenido de la disposición citada, análisis en el que se debe tener presente la extensión de la contratación, por 3 años y 8 meses, labores que ejecutó bajo subordinación y dependencia de una jefatura determinada, cumplimiento de horario y jornada semanal de 44 horas, percibiendo, a cambio, una remuneración periódica, concluyendo que la normativa aplicable se encuentra en el Código del Trabajo; razones por las que solicita la invalidación del fallo impugnado y se dicte el de reemplazo que indica.



**Tercero:** Que, para decidir, se deben considerar en forma previa los hechos establecidos en la instancia:

1.- Don Esteban Andrés Bravo Puelma, trabajador social, fue contratado a honorarios por la Municipalidad de El Quisco, vinculándose las partes desde el 1 de mayo de 2018 al 31 de diciembre de 2021, realizando las funciones descritas en cada convenio en los programas “apoyo a la ejecución de la oficina de gestión territorial” y “desarrollo y promoción de la oficina de inclusión y diversidad”; debía cumplir horario y rendir cuenta de su gestión a una jefatura.

2.- En el primer contrato a honorarios, suscrito el 8 de junio de 2018, con vigencia a contar del 1 de mayo de ese año, el actor se obligó a desempeñar las siguientes funciones: *“apoyar el desarrollo de estrategias de participación comunitaria a través del mecanismo y herramientas de participación, con un enfoque territorial; colaborar en la implementación de un plan de trabajo de fortalecimiento de participación comunitaria; apoyar la programación y coordinación de las reuniones con la comunidad; implementar actividades en terreno y desarrollo de actividades propias de la Oficina de Gestión Territorial; promover la participación comunitaria en mesas de trabajo, y todos los dispositivos de participación promovidos por la Oficina de Gestión Territorial; asesorar a las organizaciones funcionales y territoriales en el desarrollo de las formulación de proyectos (comunales, regionales, nacionales e internacionales); apoyar procesos de gestión que fortalezcan la participación ciudadana, potenciando el trabajo de participación efectiva que responda a las distintas demandas de la población, de acuerdo a las instrucciones que le impartirá la Unidad Técnica correspondiente”,* designándose, en tal calidad, a la Dirección de Desarrollo Comunitario, que *“ha de velar por el correcto desempeño de los servicios para los cuales ha sido contratado el prestador de servicios...quien tendrá la responsabilidad de supervisar y evaluar el avance de las labores específicas encomendadas, debiendo la prestadora de servicios emitir informes mensuales de su gestión”;* acordando, además, que *“los servicios que por este acto se contratan se desarrollarán en una jornada de 44 horas semanales las que serán distribuidas de conformidad a las necesidades del servicio y se prestarán fuera del horario de cualquier jornada ordinaria de trabajo u otro contrato de prestación de servicios que pudiese cumplir el prestador de servicios. El sistema de control, registro del cumplimiento del horario y de la asistencia, será el dispuesto por la I. Municipalidad de El Quisco para sus prestadores de servicios. El lugar a realizar la labor encomendada será en la Oficina de Gestión Territorial de la Municipalidad de El Quisco”.*



En la cláusula sexta, las partes estipularon lo siguiente: *“A contar del 1 de enero de 2018, los Prestadores de Servicios tienen la obligación de realizar cotizaciones previsionales para su pensión de acuerdo con la Ley N°20.255, y la Ley N°20.894, por lo cual el prestador de servicios deberá acreditar el cumplimiento de esta obligación adjuntando a su informe mensual el certificado o documento que acredite el pago de las cotizaciones correspondientes al mes anterior al pago del mes solicitado por la Unidad Técnica”*.

3.- En el contrato suscrito por las partes el 13 de febrero de 2019, vigente a contar del 1 de enero, el demandante se obligó a cumplir las mismas funciones antes descritas, acordando idéntica jornada y sistema de control de asistencia, otorgándose la calidad de Unidad Técnica a la Dirección de Desarrollo Comunitario, a la que se asignó la labor de evaluación y supervisión, conviniendo en su cláusula sexta que, *“A contar del 1 de enero de 2019, los Prestadores de Servicios tienen la obligación de realizar cotizaciones previsionales para su pensión de acuerdo con la Ley N°20.255, y la Ley N°20.894, por lo cual el prestador de servicios deberá acreditar el cumplimiento de esta obligación adjuntando a su informe mensual el certificado o documento que acredite el pago de las cotizaciones correspondientes al mes anterior al pago del mes solicitado por la Unidad Técnica. En el caso que el trabajador a honorarios no realice el pago de sus cotizaciones previsionales de manera mensual, deberá pagar las cotizaciones de manera anual a través de la declaración de Renta del año tributario siguiente y que corresponden a la AFP (Cotización Obligatoria, Seguro de invalidez y Sobrevivencia y Comisión), lo cual deberá acreditar en su informe mensual solicitado por la Unidad Técnica”*.

4.- El 23 de enero de 2020, las partes celebraron un nuevo contrato a honorarios, encomendándose al actor cumplir las siguientes funciones: *“Asesor profesional, para promover y facilitar la participación social de las personas en las distintas actividades que realiza la oficina, considerando su entorno y cultura. Que genere una alianza estratégica de participación social a través de la coordinación con actores relevantes de la sociedad civil en temáticas de inclusión y diversidad existentes en el territorio, además de apoyar la gestión y ejecución de actividades”*; acordando que *“estos servicios se desarrollarán en una jornada de 44 horas semanales, las que serán distribuidas de lunes a jueves 08:30 a 17:30 viernes 08:30 a 16:30 hrs. El lugar a realizar los servicios será en la Oficina de Inclusión y Diversidad, de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad de El Quisco”*; designándose *“como Unidad Técnica que ha de velar por el correcto desempeño de los servicios para los cuales ha sido contratado el prestador de servicios, a la Dirección de Desarrollo Comunitario de la*



*Municipalidad de El Quisco, quien tendrá la responsabilidad de supervisar y evaluar el avance de las labores específicas encomendadas, debiendo la prestadora de servicios emitir informes mensuales de su gestión”.*

*En la cláusula sexta acordaron “sobre el pago obligatorio de cotizaciones: El procedimiento de cotizaciones se realiza a través del Servicio de Impuestos Internos y el pago de las cotizaciones será anual y se realizará en la declaración anual de impuesto a la renta de abril de cada año, con cargo a la devolución de impuestos. La Ley N°21.133, publicada el 02 de febrero de 2019, señala que los prestadores de servicios que quedan exentos de esta obligación son aquellos que al 1 de enero de 2018, tengan 50 años de edad o más para las mujeres y los hombres de 55 años o más. El prestador de servicio deberá acreditar el cumplimiento de esta obligación adjuntando a su informe mensual el certificado o documento que acredite el pago de sus cotizaciones”.*

5.- En el contrato a honorarios vigente durante el año 2021, suscrito el 16 de enero, las partes acordaron la ejecución de las mismas funciones descritas precedentemente, en idéntica jornada y sistema de control de asistencia y horarios, designando “como Unidad Técnica que ha de velar por el correcto desempeño de los servicios para los cuales ha sido contratado el prestador de servicios, a la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad de El Quisco, quien tendrá la responsabilidad de supervisar y evaluar el avance de las labores específicas encomendadas, debiendo la prestadora de servicios emitir informes mensuales de su gestión”; pactando, en su cláusula novena, que “el prestador de servicios, no tiene derecho a ningún otro pago o beneficio aparte de los honorarios pactados. De este modo y a título meramente ejemplar, carece de derecho a cotizaciones e imposiciones previsionales y de salud, vacaciones, desahucio, feriado legal, horas extraordinarias ni a ningún tipo de indemnización o prestación de carácter laboral, cualquiera que sea el monto o calidad de la misma, ya que no existe vínculo laboral de ninguna naturaleza entre este Municipio y el prestador de servicios”.

6.- El actor cumplía funciones en determinados programas, con objetivos específicos y presupuesto anual, en los que la mayoría de sus integrantes se desempeñaba a honorarios debido a los distintos profesionales requeridos para su ejecución, perteneciendo a la planta del municipio quienes realizaban labores administrativas.

7.- Si los fines de los distintos programas anuales no se cumplían o no resultaban satisfactorios, se perdía el presupuesto asignado, objetivos que, asimismo, eran modificables, por lo que las funciones encomendadas podían variar.



8.- La asistencia de los prestadores de servicios se registraba para cumplir los requerimientos efectuados por la Contraloría General de la República y admitir el pago de los honorarios, quienes debían rendir cuenta de las acciones realizadas para llevar a cabo los objetivos de los respectivos programas.

9.- El demandante realizaba funciones precisas dentro de los diversos programas, que tenían por finalidad prestar servicios a la comunidad, con objetivos, plazos y presupuesto determinados.

10.- La última retribución mensual pagada al actor, fue la suma de \$745.000.-

**Cuarto:** Que, para la judicatura de la instancia, el demandante prestó servicios en programas específicos con una duración determinada, a quien se encomendó la ejecución de funciones precisas en cada convenio, cumpliendo los objetivos acordados, por lo que su contratación se produjo para llevar a cabo cometidos específicos en los términos dispuestos en el artículo 4 de la Ley N°18.883, razón que consideró suficiente para rechazar la demanda.

La Corte de Apelaciones de Valparaíso, conociendo el recurso de nulidad deducido por el demandante, fundado en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a lo dispuesto en sus artículos 1, 7, 8, 162 y 168, y artículo 11 de la Ley N°18.834, sostuvo que la sentencia de la instancia dio por establecido que la prestación de servicios del actor fue bajo el amparo del artículo 4 de la Ley N°18.883, marco fáctico que resulta inamovible de acuerdo al principio de intangibilidad, razón que impide su aceptación, ya que tal arbitrio se sustenta en un hecho diametralmente opuesto al establecido.

**Quinto:** Que, para acreditar la existencia de interpretaciones contradictorias, el demandante presentó las sentencias pronunciadas por esta Corte en los autos Rol N°2.995-2018, 50-2018 y 45.879-2017, de 1 de octubre, 6 de agosto y 31 de julio de 2018, respectivamente; y por la Corte de Apelaciones de San Miguel en causa Rol N°61-2018, de 12 de abril de 2018.

En el primer fallo citado se consignaron los siguientes hechos: *“Las partes se vincularon mediante contratos a honorarios entre el 21 de septiembre de 2015 y el 31 de diciembre de 2016, celebrados en el contexto del Programa de Desarrollo Comunitario de la Dirección pertinente (DIDECO), en virtud de los cuales, el actor debía entregar mensualmente un informe al director encargado de la unidad supervisora, con la respectiva boleta de honorarios, recibiendo como contraprestación por sus servicios, un estipendio mensual de \$1.029.896. Se desempeñó como ‘gestor territorial’, debiendo cumplir horario fijo y jornada laboral, debiendo rendir cuenta de sus funciones, de carácter permanentes, que se ejercen en todas las municipalidades del país”*; determinando, a continuación, que



*“los servicios prestados por la actora, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, ligada a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración, en condiciones que no pueden considerarse como sujetas a las características de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral, coherente con los elementos de convicción presentado por las partes, de los que fluye una relación de subordinación y dependencia, en el marco de una prestación de servicios personales, a cambio de una remuneración periódica, lapso en el cual existió jornada de trabajo, control de horario y asistencia”.*

En el segundo fallo se comprobó que *“las partes se vincularon mediante sucesivos contratos a honorarios a partir del 1 de julio de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2016, en el contexto de una serie de convenios de transferencia de fondos celebrados por la demandada y el FOSIS para los programas que indica. En tal desempeño, la actora prestó servicios de asesoría y atención de público y de casos sociales como asistente social, cumpliendo diversas funciones, entre ellas, la de revisora de ficha social, de digitadora de ficha de protección social, como asesora laboral, y, finalmente, como asesora familiar. Por dichos servicios percibía mensualmente una contraprestación en dinero, denominada honorario, mediante liquidación de remuneración-honorario de la que se le retenía el 10%, siendo la última por la suma de \$909.824. La actora estaba sujeta a jornada de 44 horas semanales, con sistema de control y registro de horario y asistencia, bitácora diaria, derecho a licencias, feriado y otros beneficios”;* determinándose, a continuación que, *“contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, es claro que los servicios prestados por la actora, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración.*



*Tal conclusión adopta mayor vigor si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide estimar que se desarrollaron conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 4° de la Ley N°18.883. En efecto, el desempeño durante más de ocho años y en las condiciones señaladas en el razonamiento cuarto que antecede, no puede considerarse que participa de la característica de especificidad que señala dicha norma, o que se desarrolló en la condición de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral”.*

*En el tercer fallo, se estableció que “la demandada suscribió en el año 2013 un Convenio Marco con el SERVIU Metropolitano, contexto que, desde el 2014 al 2017 autorizó la contratación a honorarios de la actora, para desempeñarse en su calidad de arquitecta en el programa ‘Entidad Patrocinadora, EP y Prestador de Servicios de Asistencia Técnica P.S.A.T. Municipalidad PAC’ y ‘Programa de Gestión en el Mejoramiento, Autogestión y Cooperativismo en Vivienda’. -Las partes suscribieron tres contratos de prestación de servicios a honorarios de los programas antes referidos, desde el 1 de noviembre de 2013 y hasta el 30 de marzo de 2017. -En tal desempeño, los servicios ejecutados se llevaron a cabo con obligación de asistencia, cumplimiento de horario, sujetándose a la dependencia e instrucciones de su jefatura, recibiendo, como contraprestación, el pago de honorarios. -Con fecha 30 de marzo de 2017, la actora presentó su carta de auto despido invocando como motivo la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, fundada en el no pago de cotizaciones y la no escrituración del contrato de trabajo”; resolviéndose, a continuación, que “contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, referidos en el fundamento cuarto que antecede, es claro que corresponden a circunstancias que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de lo realidad concreta, tuvo dicha relación, al constituir indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración. Inferencia que obtiene mayor fuerza si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide considerar que su incorporación se haya desplegado conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N°18.883, desde que el ejercicio de labores que se extienden durante más de tres años y en las condiciones señaladas, no pueden considerarse como sujeta a las*



*características de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral”.*

En el cuarto fallo se tuvo presente que *“la subordinación o dependencia se configura, entre otras, con las características de tener que cumplir los requerimientos y respetar los parámetros fijados con el contratante del sujeto cumplidor de la obligación y ello se demuestra, principalmente, mediante la determinación del lugar, la permanencia en el mismo durante determinadas horas, en días específicamente fijados y el sometimiento a los requisitos y funciones a cumplir. Lo dicho, se desprende de la mayoría de los antecedentes que se reconocen y han quedado acreditados en la causa. En efecto, hay cumplimientos de horarios que tienen el carácter de determinados y periódicos; emolumentos periódicos, fijos, incrementados por aguinaldos especiales; días de permiso; obligación de emitir informes como requisito para percibir el pago del honorario pactado, que no es sino la contraprestación al servicio prestado, además del pago de horas extraordinarias, todo lo cual es propio de una relación de naturaleza jurídica laboral y no de un contrato de prestación de servicios a honorarios o suscrito para una labor específica, ya que su naturaleza y fines demuestran que tiene como esencia la continuidad del mismo por el objetivo perseguido y las características de la masa destinataria del servicio, más aún cuando los servicios encargados no tuvieron en definitiva el carácter de específicos dado la diversidad de funciones que finalmente se encargaba”.*

**Sexto:** Que, por lo expuesto, se advierten interpretaciones divergentes sobre la materia de derecho propuesta, relacionada con la determinación del régimen normativo aplicable a quien prestó servicios a honorarios en un municipio según lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N°18.883, concurriendo elementos indiciarios que, *prima facie*, harían procedente la aplicación del Código del Trabajo, por haberse rebasado el margen y excepcionalidad de esa forma de vinculación estatutaria, tal como se describe en las sentencias acompañadas; discrepancia que debe decidir esta Corte, declarando cuál es la correcta.

**Séptimo:** Que, para tal propósito, se debe tener presente lo dispuesto en los artículos 1 del Código del ramo y 4 de la Ley N°18.883, de los que se desprende que la regla general es la aplicación de las disposiciones del citado código a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, siempre que reúnan las características que se derivan de la definición de su artículo 7, es decir, que se trate de prestaciones remuneradas de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación,





cualidad esta última que configura el elemento esencial y caracterizador de una relación de tal naturaleza; constatando que la modalidad convencional que se describe en la mencionada norma estatutaria, es excepcional, puesto que sólo permite a los municipios contratar *“sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales”, y “para cometidos específicos”*.

En consecuencia, si se trata de una persona natural que no presta servicios en la forma que dicha normativa prescribe, o tampoco lo hace en las condiciones previstas para los servicios públicos -ingresando como planta, contrata o suplente-, resulta inconcuso que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo, si, además, concurren los rasgos característicos de este tipo de relaciones –prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia a cambio de una remuneración-, no sólo porque su vigencia constituye la regla general, sino porque no es dable admitir que, por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de juridicidad recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa legalidad para mantener la precariedad de sus empleados.

En otros términos, a los funcionarios de la Administración del Estado no se les aplica el Código del Trabajo, en la medida que están sometidos por ley a un régimen especial, hipótesis que no se verifica en el caso de quienes son contratados a honorarios, puesto que no se rigen por la Ley N°18.883, aplicable al caso, sino por las reglas de la respectiva convención; sin embargo, podrán quedar sujetos a las normas del citado código, si la vinculación excede el contenido del artículo 4 de dicha ley y reúnan, en los hechos, las características particulares de una relación laboral.

**Octavo:** Que es necesario establecer el correcto alcance del concepto de “especificidad” de los servicios contratados, para lo cual se debe considerar lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley N°18.883, que permite a las municipalidades contar con una dotación permanente y otra transitoria para el cumplimiento de sus labores propias, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquella compuesta por quienes se vinculan a honorarios, modalidad de prestación de servicios particulares que no confiere a quien los desarrolla la calidad de funcionario público, asistiéndole sólo los derechos establecidos en la respectiva convención, requiriéndose que sea a propósito de la necesidad de ejecutar labores accidentales y no habituales de la municipalidad, es decir, que no obstante pertenecer a dicho ente, son ocasionales y circunstanciales, distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata,



constituyendo cometidos específicos, los trabajos puntuales, determinados en el tiempo y perfectamente individualizados, y que, excepcionalmente -en caso alguno de un modo continuo-, pueden consistir en tareas habituales del municipio.

**Noveno:** Que, finalmente, para determinar las reglas aplicables a un contrato de prestación de servicios, será necesario constatar cómo se ejecutaron en la práctica y observar si concurren elementos de subordinación en la forma como el dependiente desempeñó su función, relacionados con indicios o índices de laboralidad, tales como deberes de asistencia y cumplimiento de horario, obediencia a las instrucciones impartidas por el empleador, sujeción a su supervisión o supervigilancia, control y directivas, en forma continua y permanente, que, de comprobarse, moverán su adecuación normativa a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, excluyendo las estatutarias. Es por eso que, aun cuando no se escribiera un contrato laboral o se celebre bajo una denominación distinta, regirá la presunción establecida en su artículo 8, que dispone: *“Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”*.

**Décimo:** Que, según lo razonado, los antecedentes aportados por las partes y el marco fáctico establecido en la instancia, se advierte que el demandante se incorporó a la dotación del servicio demandado bajo la modalidad formal contemplada en el artículo 4 de la Ley N°18.883, puesto que, en los hechos, la Municipalidad de El Quisco lo contrató a honorarios, prestando servicios aunque sin concurrir los requisitos de temporalidad y especificidad que esa norma exige, ya que ejerció una labor que se extendió por tres años y ocho meses, sujeto a la supervisión y evaluación de la Dirección de Desarrollo Comunitario, a la que debía rendir cuenta de sus gestiones, por lo que no pudo llevar a cabo el cometido encomendado en forma autónoma, con obligación de cumplimiento de jornada laboral semanal, sujeción a horarios y control de asistencia, y de obligación de concurrencia a las dependencias de la demandada; generalidad de las tareas encomendadas y de subordinación que evidencian un poder de mando y disposición de la recurrida sobre el actor, que exceden cualquier pretensión de particularidad como erradamente se sostiene en el fallo impugnado, advirtiéndose, de acuerdo a los razonamientos efectuados, que se configuró una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia, percibiendo el recurrente una remuneración mensual como contraprestación periódica, factores que dan cuenta de una serie de indicios que, reunidos, permiten concluir que las labores desempeñadas por éste configuraron, en la realidad concreta, una función habitual de la Municipalidad de El Quisco en las oficinas de gestión territorial e inclusión y diversidad, por lo que los contratos



suscritos no corresponden a alguna de las hipótesis excepcionales del referido artículo 4, debiendo aplicarse las disposiciones del Código del Trabajo, puesto que la situación descrita es asimilable a la que regula su artículo 7.

**Undécimo:** Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4 de la Ley N°18.883, está dada por la vigencia de las normas contenidas en dicho código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en este caso, la Municipalidad de El Quisco, que aun habiendo suscrito sucesivos convenios a honorarios por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, desarrollan las labores encargadas en las condiciones previstas en el artículo 7 del citado código.

**Duodécimo:** Que, por lo razonado y habiéndose determinado la acertada interpretación de la materia de derecho objeto del juicio, el recurso de unificación deducido por el demandante será acogido, invalidándose, por tanto, la sentencia impugnada.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se acoge** al recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante contra la sentencia de cuatro de mayo de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, que se invalida, resolviéndose, en su reemplazo, que **se da lugar** al de nulidad deducido por la misma parte contra el fallo pronunciado por el Juzgado de Letras de Casablanca, de treinta y uno de enero de dos mil veintitrés, por lo que se debe proceder acto seguido y sin nueva vista, a dictar el respectivo de reemplazo.

Regístrese.

N°102.876-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., señor Diego Simpertigue L., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C., y Irene Rojas M. No firma la Abogada Integrante señora Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, catorce de mayo de dos mil veinticuatro.

GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ  
MINISTRA  
Fecha: 14/05/2024 16:21:26

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ  
SANCHEZ  
MINISTRA  
Fecha: 14/05/2024 16:21:26



DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE  
LIMARE  
MINISTRO  
Fecha: 14/05/2024 14:13:55

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY  
COURT  
ABOGADO INTEGRANTE  
Fecha: 14/05/2024 16:21:27



BHWSXNMXNWN

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



Santiago, catorce de mayo de dos mil veinticuatro.

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 eliminan sus considerandos sexto y séptimo; y de la de unificación que antecede se reproducen sus motivos tercero, y séptimo a undécimo.

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

**Primero:** Que es un hecho probado que el demandante, don Esteban Andrés Bravo Puelma, fue contratado a honorarios por la Municipalidad de El Quisco y que la relación se prolongó del 1 de mayo de 2018 al 31 de diciembre de 2021, período en que permaneció sujeto a jornada de trabajo, horarios, control de asistencia, evaluación y supervisión de la Dirección de Desarrollo Comunitario, a la que debía rendir cuenta de su gestión, cumpliendo funciones que, por su generalidad y extensión temporal, se transformaron en un servicio habitual de la demandada en las oficinas de gestión territorial e inclusión y diversidad, en las que se comprobaron determinados índices de laboralidad ajenos a una contratación a honorarios en los términos exigidos 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, siendo tales las que, no obstante pertenecer a una municipalidad, son 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 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, conforme se determinó, la vigencia y el cese de la relación contractual que vinculó a las partes se rige por las disposiciones del Código del Trabajo, resultando aplicables, en especial, sus artículos 162 y 168, concluyéndose que la omisión en el cumplimiento de las formalidades relacionadas con el despido que afectó al demandante, permiten colegir que fue injustificado, resultando procedentes las indemnizaciones por falta del aviso previo y por años de servicio, más el respectivo recargo porcentual.

**Cuarto:** Que, en consecuencia, se acogerá la demanda, declarándose la existencia de la relación laboral por todo el período señalado, y que su término se



produjo por despido injustificado, por lo que el demandante tiene derecho a percibir las indemnizaciones y recargos legales que se indicarán en lo resolutivo.

**Quinto:** Que, en cuanto a la procedencia de la nulidad del despido fundada en la mora previsional, se debe tener en consideración que si bien la sanción que contempla el inciso séptimo de la citada disposición es plenamente procedente cuando es la sentencia del grado la que reconoce la existencia de la relación laboral, atendida su evidente naturaleza declarativa, ello no es así en el caso específico en que el demandado corresponda a un estamento público que se vinculó con el trabajador acudiendo a una norma estatutaria, puesto que, tratándose en su origen de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado –entendida en los términos del artículo 1° de la Ley N°18.575–, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado –en la especie, conforme el artículo 4° de la Ley N°18.883–, que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

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

**Sexto:** 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 de los trabajadores “*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, 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 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, según se explicó.

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 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 números 9 y 18 de la Constitución Política de la República, 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. A lo que se debe agregar que la protección en materia de cesantía también es obligatoria en favor de los trabajadores regidos por el citado código, de modo que el inicio de la relación laboral de un dependiente 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, su artículo 11 prevé un sistema de cobro y sanciones similar al del Decreto Ley 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 aludido artículo 58, 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 de seguridad social durante la vigencia del vínculo, la condena debe incluir la de entero de las cotizaciones previsionales propiamente tales y de cesantía.

**Séptimo:** 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 ha decidido en forma voluntaria o porque lo ha acordado 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 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 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 ha enterado directamente ante los organismos respectivos. Para ello se considera que el objetivo perseguido a través de la obligación consagrada en el artículo 58 del Código del Trabajo, también puede alcanzarse cuando es aquél quien paga directamente tales prestaciones ante los organismos administradores, evitando la existencia de 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, de manera que sólo procedería la condena cuando tales sumas no han sido previamente enteradas y sólo en la parte que se adeude.

En el segundo, 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 estipulaciones que no serían procedentes en un contrato de trabajo ordinario, 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, e hizo 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.

**Octavo:** 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 contrato 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 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, 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.

**Noveno:** 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 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 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, fundamentos que conducen a modificar lo que, en el último tiempo, se había decidido a este respecto.

**Décimo:** 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 1 de mayo de 2018 y el 31 de diciembre de 2021, siendo formalizada a través de una sucesión de contratos de prestación de servicios a honorarios, advirtiéndose que en todos ellos se contiene una cláusula relativa a la obligación de pago por el trabajador de las cotizaciones de seguridad social.

**Undécimo:** Que, por consiguiente, sólo procede ordenar el pago de las cotizaciones de cesantía correspondientes a toda la vigencia de la vinculación contractual, equivalente al 3% de la remuneración imponible, y con los reajustes e intereses antes precisados, eximiendo a la demandada de las previsionales y de salud, considerando la obligación adquirida por el actor en cada uno de los convenios a honorarios.

**Duodécimo:** Que, por último, con relación a los feriados legal y proporcional, considerando que la empleadora no acreditó su oportuno otorgamiento y pago, será condenada a su solución, estándose a la alegación formulada por el actor en su demanda, quien pretende por tal concepto \$1.043.000.

**Decimotercero:** Que, de esta manera, se dará lugar a la demanda, salvo en lo relativo a la sanción de la nulidad del despido y al entero de las cotizaciones previsionales reclamadas, declarándose la existencia de una relación laboral entre las partes y condenando a la demandada al pago de 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 acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

II.- Se acoge parcialmente la demanda presentada por don Esteban Andrés Bravo Puelma en contra de la Municipalidad de El Quisco, declarándose que la relación que vinculó a las partes desde el 1 de mayo de 2018 al 31 de diciembre de 2021, fue de naturaleza laboral, y que el despido fue injustificado.

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



- 1.- Sustitutiva del aviso previo: \$745.000.-
- 2.- Por tres años de servicios y fracción superior a seis meses: \$2.980.000.-
- 3.- Recargo legal del 50%: \$1.490.000.-
- 4.- Feriado: \$1.043.000.-

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

5.- Cotizaciones de cesantía por todo el período trabajado correspondiente al porcentaje que es de cargo del empleador, según se explicó, 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 ministra señora Chevesich concurre a la decisión concerniente a la nulidad del despido, puesto que se sustenta en una que ya se encuentra uniformada desde hace tiempo por esta Corte y, por lo mismo, declina incorporar la postura que ha asumido y de que dan cuenta los votos estampados en su oportunidad, y, en razón a lo anterior, concurre a las restantes decisiones, ya que se fundan en aquella.

Regístrese y devuélvase.

N°102.876-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., señor Diego Simpertigue L., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C., y Irene Rojas M. No firma la Abogada Integrante señora Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, catorce de mayo de dos mil veinticuatro.



GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ  
MINISTRA  
Fecha: 14/05/2024 16:21:28

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ  
SANCHEZ  
MINISTRA  
Fecha: 14/05/2024 16:21:29

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE  
LIMARE  
MINISTRO  
Fecha: 14/05/2024 14:13:57

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY  
COURT  
ABOGADO INTEGRANTE  
Fecha: 14/05/2024 16:21:29



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

