

Santiago, veinticinco de noviembre de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT O-23-2022, RUC 2240424268-0, del Juzgado de Letras de Los Lagos, por sentencia de veintiocho de agosto de dos mil veintitrés, se rechazó la demanda declarativa de relación laboral, despido injustificado y nulo, y cobro de prestaciones, deducida por don Erwin Abraham Uribe Obando contra la Municipalidad de Futrono.

El demandante presentó recurso de nulidad que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de Valdivia, mediante sentencia de diecinueve de diciembre 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 a cometidos específicos y si estas se han ejecutado bajo índices de subordinación y dependencia*”.

El recurrente sostiene que fue contratado a honorarios por la municipalidad demandada para llevar a cabo funciones propias de tal repartición según sus fines y criterios, de carácter genéricas, permanentes y continuas, rebasando el marco normativo contenido en el artículo 4 de la Ley N°18.883, labores que ejecutó en un contexto de subordinación y dependencia, por lo que no se puede afirmar que realizara cometidos específicos, alejándose el fallo impugnado de la correcta doctrina que se contiene en los de contraste que acompaña, que estiman pertinente la aplicación del Código del Trabajo cuando la autoridad empleadora sobrepasa aquel estatuto; razones por las que solicita su invalidación 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.- El demandante, don Erwin Abraham Uribe Obando, trabajador social, fue contratado a honorarios por la Municipalidad de Futrono, permaneciendo vinculadas las partes, sin solución de continuidad, del 4 de marzo de 2019 al 7 de julio de 2022, cuando fue separado de sus funciones por evaluación deficiente.

2.- El demandante debía cumplir jornada semanal de cuarenta y cuatro horas y cumplir horarios flexibles, adaptándose a la disponibilidad de las familias beneficiadas por los programas financiados por FOSIS.

3.- La última retribución mensual pagada al actor por sus servicios, fue \$1.199.800, que obtuvo previa emisión de la correspondiente boleta y un informe de las actividades desarrolladas en el período como apoyo familiar.

4.- El demandante tenía derecho a días de permiso y a quince de descanso después de cumplir un año prestando servicios, otorgados en las mismas condiciones que las establecidas para los funcionarios públicos, beneficios de los que aquél hizo uso.

5.- Los contratos a honorarios suscritos por las partes, estaban vinculados a los programas que debía llevar a cabo el demandante como “acompañamiento familiar integral” y “EJE familias”, ambos financiados por FOSIS mediante convenios de transferencia de recursos acordados con la Municipalidad de Futrono.

6.- Tras la suscripción de dichos convenios, el municipio se obligó a mantener una “unidad de intervención familiar” a cargo de un jefe que debía tener la calidad de funcionario de planta o contrata, y conformada, además, por los “apoyos familiares integrales”, entre quienes se encontraba el actor.

7.- Asimismo, la municipalidad se obligó a destinar y ampliar el soporte administrativo e infraestructura necesaria para el óptimo funcionamiento de la referida unidad, con oficinas y equipamiento computacional.

8.- La jefa de la unidad debía dirigir y coordinar al equipo de acompañamiento familiar, velando por el cumplimiento técnico, administrativo y presupuestario del convenio, contratar a los “apoyos familiares integrales” y evaluar su desempeño.

9.- Las obligaciones contractuales adquiridas por el demandante, fueron las siguientes: *“(i) Implementar el Programa de Acompañamiento Familiar Integral y el Programa EJE, según los convenios celebrados entre la Ilustre Municipalidad de Futrono y FOSIS, en el domicilio de las familias, en los barrios y localidades donde vivan las familias asignadas o de forma remota, propiciando la participación equitativa de hombres y mujeres en las sesiones individuales, familiares, grupales*



y sociocomunitarias (en caso de ser autorizadas por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia), gestionando la dimensión sociocomunitaria, de conformidad a lo señalado por el Reglamento de la Ley 20.595, sobre el Subsistema Seguridades y Oportunidades y la Norma Técnica Programa Familias Seguridades y Oportunidades vigente; (ii) Seguir las orientaciones conceptuales, metodológicas y operativas puestas a disposición por el FOSIS; (iii) Realizar el registro de la información emanada de la intervención en las carpetas y en el/los sistema/s de registro provisto/s por el Ministerio; (iv) Otras funciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos del programa y compromisos contraídos por la suscripción de los Convenios entre la Municipalidad y FOSIS”.

Cuarto: Que, para la judicatura de la instancia, la vinculación entre las partes se ajustó al supuesto reglado en el artículo 4 de la Ley N°18.883, porque se trató de labores accidentales y no habituales del municipio, por cuanto el actor debía realizar actividades referidas a la ejecución de los programas “de acompañamiento integral” y “EJE”, ambos del FOSIS, como “apoyo familiar integral”, según los convenios anuales suscritos entre dicha repartición y el municipio demandado, precisando que aquel órgano mantenía una supervisión constante y directa, proveyendo asistencia técnica, monitoreo y retroalimentación, descartando la concurrencia de indicadores de laboralidad que evidencien una vinculación subordinada y dependiente entre el actor y la recurrida.

La Corte de Apelaciones de Valdivia rechazó el recurso de nulidad deducido por el demandante, fundado en las causales contenidas en los artículos 478 letras b) y c), y 477 del Código del Trabajo, esta última por infracción a lo dispuesto en sus artículos 7 y 8, y al artículo 4 de la Ley N°18.883, por cuanto compartía la calificación jurídica de la judicatura, teniendo en consideración los hechos establecidos, estimando inexistente la relación laboral alegada por el recurrente, por cuanto las partes se vincularon según la referida norma estatutaria, que, además, fue interpretada correctamente.

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, 1.020-2018, 50-2018, 119.187-2020 y 24.676-2020, de 1 de octubre de 2018 las dos primeras, y 6 de agosto 2018, 21 de abril de 2022 y 26 de octubre de 2021, las restantes.

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"; resolviendo 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 presentados 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 establecieron los siguientes hechos: "Las partes se vincularon a partir del 2 de junio del 2013 y hasta el 28 de febrero de 2017 mediante sucesivos contratos a honorarios para cumplir funciones de asistente social en el programa 'Entidad Patrocinadora, EP y Prestador de Servicios de Asistencia Técnica, Oficina de la Vivienda'. El actor era parte de dicha entidad, prestando funciones de atención de público y elaboración de diagnósticos sociales, que debía ejecutar en un horario determinado y en el cumplimiento de una jornada, con obligación de asistencia, sujeto a la dependencia e instrucciones de jefaturas y pago mensual de la debida contraprestación, todo ello, en el contexto de un convenio celebrado por la Municipalidad demandada con la Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo, por el cual se autoriza a la demandada para actuar como entidad patrocinante"; decidiendo a continuación que, "contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de instancia, 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 la 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 casi cuatro 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 tercer 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 cuarto fallo acompañado se tuvo presente para dar lugar a la acción deducida, que “el demandante se incorporó formalmente a la dotación del órgano demandado bajo la modalidad contemplada en el artículo 11 de la Ley N°18.834, puesto que el Servicio Nacional de Turismo de la Región del Maule contrató a honorarios a don Daniel Antonio Paredes Paredes, de acuerdo con los decretos que dictó, desde el 3 de agosto de 2015 al 1 de marzo de 2019, quien, no obstante, en la práctica, prestó servicios sin que concurrieran los requisitos de temporalidad y especificidad que esa norma exige, puesto que se extendieron, en total, por tres años y algo más de seis meses, ejerciendo funciones propias del organismo demandado, consistentes en el desarrollo, promoción y fomento del turismo regional, sometiéndose a las instrucciones impartidas por el director del servicio, sujeto a jornada, con obligación de registrar su asistencia en el libro respectivo, desde el primer al último día en que las partes permanecieron vinculadas y percibiendo, a modo de contraprestación, una suma de dinero mensual, denominada honorarios”; agregando a continuación que, “de la enumeración de las funciones encomendadas al demandante en cada uno de los contratos suscritos con el organismo demandado, se advierte que cumplió labores que por ley se deben ejecutar regularmente por éste, no obstante que se aluda, como precisión, que correspondía a un determinado programa y que su financiamiento provenía de un organismo regional diverso al recurrido, puesto que su finalidad fue la de fortalecer permanentemente el capital humano de los servicios turísticos del Maule y, por tanto, útil al propósito normativo encomendado por el legislador al Servicio Nacional de Turismo, tal como fueron explicitadas en las respectivas cláusulas”.

En la quinta sentencia se tuvo presente para acoger la demanda, que “los servicios prestados por la actora no coinciden con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, y que, por el contrario, se ajustan al propio de un vínculo laboral, teniendo en consideración que en la faz de la realidad, las labores desempeñadas no corresponden a un cometido específico, dadas su extensión temporal, superior a cinco años, la amplitud de sus tareas de coordinación y asesoría, y, principalmente, porque se refieren a actividades propias y permanentes del servicio en cuestión, puesto que aun cuando se haya establecido



que existieron programas puntuales para la protección del adulto mayor contra el maltrato y para el mejoramiento de sus vínculos con la comunidad, es claro que sus objetivos coinciden y se corresponden plenamente con la finalidad para la cual fue instaurado el Servicio, referidas justamente a la protección e integración de ese sector de la población, lo que obsta a que tareas como las descritas y ejecutadas en las condiciones mencionadas en el razonamiento sexto que antecede, puedan considerarse que participan de la especificidad que señala dicha norma, o que se desarrollaron en la condición de temporalidad que indica”.

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–, porque su vigencia constituye la regla general y 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, 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.

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 vigilancia, 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 Futrono lo contrató a honorarios, aunque sin concurrir los requisitos de temporalidad y especificidad que esta norma exige, ya que ejerció una función que se extendió en forma continua por tres años y cuatro meses, sujeto a la evaluación y orientación de la jefa de la “unidad de intervención familiar”, quien pertenecía a la planta de la recurrida o debía tener la calidad de contrata, adscrito a las oficinas y apoyo administrativo especial que aquélla se obligó a implementar como parte del convenio suscrito con FOSIS, funcionaria que igualmente dirigía, coordinaba y evaluaba la labor del actor, que además estuvo sujeto al cumplimiento de una jornada semanal de cuarenta y cuatro horas, y horario flexible, recibiendo a cambio una contraprestación mensual y regular, junto a determinados beneficios consistentes en feriados anuales y días de permiso, igual que los empleados públicos, de los que hizo oportuno uso; antecedentes que evidencian un poder de mando y disposición sobre el actor, que exceden cualquier pretensión de particularidad como se sostiene en el fallo impugnado, advirtiéndose, de acuerdo a los razonamientos efectuados, que se configuró una evidente prestación de servicios personales que beneficiaron a la comunidad, sujeto el recurrente a la subordinación y órdenes de una dependiente de la demandada, 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 del municipio, por lo que los contratos suscritos no corresponden a alguna de las hipótesis excepcionales y restrictivas 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 Futrono, que aun habiendo suscrito 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, se dará lugar al arbitrio deducido por el demandante, invalidándose, por tanto, el fallo impugnado.



Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se acoge** al recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante contra la sentencia de diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia, 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 Los Lagos, de veintiocho de agosto de dos mil veintitrés, por lo que se debe proceder acto seguido y sin nueva vista, a dictar el respectivo de reemplazo.

Acordada con el voto en contra de los ministros señores Muñoz Pardo y González, quienes fueron de la opinión de rechazar el recurso de unificación, por las siguientes razones:

1.- Que el recurrente, trabajador social, prestó servicios para el municipio demandado, cumpliendo funciones para un programa anual financiado por FOSIS, desde el 4 de marzo de 2019 al 7 de julio de 2022, bajo la forma de contratos a honorarios.

2.- Que el artículo 4 de la Ley N°18.883 limita la procedencia de la contratación a honorarios a dos hipótesis alternativas: para la realización de labores accidentales y no habituales de la municipalidad, o para la prestación de cometidos específicos. El fallo recurrido estimó que las labores desempeñadas por el demandante correspondían a las propias de su profesión en programas determinados y de duración anual.

3.- Que, según los hechos fijados por la sentencia censurada, se constata que las tareas desarrolladas por el recurrente no pueden considerarse como habituales, toda vez que se trató de cometidos específicos en el marco de la contratación a honorarios en programas anuales financiados por un ente ajeno a la demandada, y porque, en los hechos, los indicios de laboralidad presentes no tienen la entidad requerida para mutar la relación civil a una regida por el Código del Trabajo, careciéndose de elementos factuales suficientes y adecuados para categorizar el vínculo como laboral, razones por las que el recurso debió necesariamente rechazarse.

Regístrese.

N°1.219-2024.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señora Jessica González T., ministros suplentes señores Juan Manuel Muñoz P., Hernán González G., y las abogadas integrantes señoras Fabiola Lathrop G., e Irene Rojas M. No firma el ministro suplente señor González, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia. Santiago, veinticinco de noviembre de dos mil veinticuatro.



JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 25/11/2024 15:16:38

JUAN MANUEL MUÑOZ PARDO
MINISTRO(S)
Fecha: 25/11/2024 15:16:39

FABIOLA ESTHER LATHROP GOMEZ
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 25/11/2024 15:16:40

IRENE EUGENIA ROJAS MIÑO
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 25/11/2024 15:16:41



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



Santiago, veinticinco de noviembre 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 séptimo a “décimo primero”; 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 Erwin Abraham Uribe Obando, fue contratado a honorarios por la Municipalidad de Futrono y que esta relación se prolongó del 4 de marzo de 2019 al 7 de julio de 2022, período en que permaneció sujeto a una jefatura determinada, jornada de trabajo, horarios flexibles, orientaciones y evaluaciones efectuadas por una dependiente de la demandada, cumpliendo funciones que se transformaron en un servicio habitual otorgada por esta a la comunidad, 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, acotada duración y especificidad que, como se razonó, 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 ramo.

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 referido texto legal, 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 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 del citado artículo 162 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.

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 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 aquellos 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.

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 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 previsionales y de salud.

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. 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 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 estos pactos, 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 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.

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 el 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.



Noveno: Que los razonamientos previos deben ser contrastados con los hechos asentados y los antecedentes allegados por las partes, de los que se desprende que la relación laboral se desarrolló entre el 4 de marzo de 2019 y el 7 de julio de 2022, 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.

Décimo: Que, por consiguiente, sólo procede ordenar el pago de las cotizaciones del seguro 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.

Undécimo: Que, por último, con relación a los feriados legal y proporcional, se comprobó que el demandante hizo uso de cada uno de estos beneficios, por lo que se eximirá a la demandada de su solución.

Duodécimo: Que, de esta manera, se dará lugar a la demanda, salvo en lo relativo a la sanción de la nulidad del despido, feriados y al entero de las cotizaciones previsionales reclamadas, con excepción de la referidas a cesantía, 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.- Que se rechaza el apercibimiento requerido contenido en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, respecto de los documentos no exhibidos por la demandada.

II.- Se acoge parcialmente la demanda presentada por don Erwin Abraham Uribe Obando contra la Municipalidad de Futrono, declarándose que la relación que vinculó a las partes desde el 4 de marzo de 2019 al 7 de julio de 2022 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: \$1.199.800.-
- 2.- Por tres años de servicios: \$3.599.400.-
- 3.- Recargo legal del 50%: \$1.799.700.-

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.



4.- Cotizaciones de cesantía por todo el período trabajado correspondiente al porcentaje que se indicó, 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 presenta una posición diferente sobre la procedencia de la nulidad del despido solicitada, que declina incorporarla, teniendo únicamente en consideración que ya se encuentra uniformada por esta Corte en los términos señalados, sin que se dieran a conocer nuevos argumentos que autoricen su variación, como también respecto de las demás decisiones que se fundan en ella.

Acordada con el voto en contra de los ministros señores Muñoz Pardo y González, quienes fueron de la opinión de no dictar sentencia de reemplazo, considerando los fundamentos entregados en la de unificación.

Regístrese y devuélvase.

N°1.219-2024.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señora Jessica González T., ministros suplentes señores Juan Manuel Muñoz P., Hernán González G., y las abogadas integrantes señoras Fabiola Lathrop G., e Irene Rojas M. No firma el ministro suplente señor González, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia. Santiago, veinticinco de noviembre de dos mil veinticuatro.

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 25/11/2024 15:16:43

JUAN MANUEL MUÑOZ PARDO
MINISTRO(S)
Fecha: 25/11/2024 15:16:43



FABIOLA ESTHER LATHROP GOMEZ
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 25/11/2024 15:16:44

IRENE EUGENIA ROJAS MIÑO
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 25/11/2024 15:16:45



EFYDXRWYDNH

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

