

Santiago, seis de julio de dos mil veintiséis.

Vistos:

En autos RIT-O-26-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, por sentencia de quince de diciembre de dos mil veintitrés, se rechazó la demanda declarativa de relación laboral, nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, deducida por doña Rocío Arlette Provoste Donoso en contra de la Municipalidad de La Pintana.

La demandante interpuso recurso de nulidad que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de San Miguel, mediante sentencia de veintiséis de abril de dos mil veinticuatro.

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 respecto de cometidos específicos o transitorios del artículo 4° del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y si estas se han ejecutado bajo índices de subordinación y dependencia*”.

Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en las decisiones que apareja para efectos de su cotejo, dictadas por esta Corte en Roles N°2995-2018, N°1020-2018, N°50-2018, N°119.187-2020 y N°24.676-2020, en que se concluyó la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia tras establecer que las funciones ejecutadas por los demandantes no eran cometidos específicos.



Pide se acoja su recurso y se dicte la sentencia de reemplazo, declarando que la interpretación del fallo recurrido es errónea, con costas.

Tercero: Que, la sentencia del grado estableció los siguientes hechos:

1.- La demandante es asistente social, fue contratada para prestar servicios a la demandada mediante sucesivos contratos a honorarios para desempeñarse como *“Pre mediadora”* en el *“Proyecto Centro de Mediación Comunal la Pintana”*, por la suma de \$800.000.- mensuales, previa entrega de la boleta respectiva. En el primero, de 8 de octubre de 2014, se fijó un plazo de vigencia desde el 8 de octubre de 2014 hasta el 3 de julio de 2015; en el segundo, de 4 de julio de 2015, desde el 04 de julio de 2015 al 03 de julio de 2016; en el tercero, de 4 de julio de 2016, entre el 04 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2016. En el cuarto, de 30 de diciembre de 2016, el monto convenido fue de \$836.000 mensual, desde el 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre del mismo año. En el quinto, de fecha 29 de diciembre de 2017, consta que la fue contratada, en su calidad de trabajadora social, para desempeñar funciones de *“Profesional Mediadora Vecinal y Comunitaria”* en el programa *“Centro de Mediación Comunal la Pintana”*, y en su cláusula tercera el municipio se obliga a pagarle la suma de \$836.000.- mensuales, previa entrega de la boleta respectiva, estableciéndose un plazo de vigencia entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de diciembre del mismo año. En el sexto, de 28 de diciembre de 2018 consta que fue contratada, en su calidad de trabajadora social, para desempeñar funciones de *“Profesional Mediadora Vecinal y Comunitaria”* en el programa *“Centro de Mediación Familiar y Vecinal”* y en su cláusula tercera el municipio se obliga a pagarle la suma de \$886.160.- mensuales, previa entrega de la boleta respectiva, desde el 01 de enero de 2019 al 30 de noviembre del mismo año; en una modificación de 27 de noviembre de 2019, se fijó como fecha de término el 31 de diciembre de 2019. En el séptimo contrato, de 2 de enero de 2020, fue contratada para desempeñar las mismas funciones, por la suma mensual de \$1.055.000 y se fijó un plazo de vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 30 de noviembre del mismo año; luego, en una modificación de 16 de octubre, se estableció el término de vigencia el día 31 de diciembre de 2020. En el octavo contrato, de 11 de enero de 2021, la retribución mensual se pactó en \$1.183.485, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del mismo año. En el noveno contrato, de 11 de enero de 2022, el municipio se obliga a pagar a la actora la suma de \$1.255.678 y



se estableció un plazo de vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 30 de noviembre del mismo año.

2.- La demandante trabajó como mediadora comunitaria vecinal en el centro de mediación familiar y vecinal de la Municipalidad de La Pintana, ubicado en calle Padre Pablo Laurín N°1538 de dicha comuna, lugar donde cumplía un horario y registraba su asistencia con su huella en un reloj control, estaba sujeta a las instrucciones de su jefatura directa y gozaba de beneficios como vacaciones, días administrativos y horas o días compensados, para el caso de haber prestado servicios fuera de su horario habitual.

Sobre la base de tales antecedentes la sentencia razonó que *“la relación que la vinculó con el municipio demandado se desarrolló en el contexto de la contratación de servicios a honorarios para el desarrollo de cometidos específicos, prevista en el inciso segundo de la norma aludida en el motivo que antecede, consistiendo aquéllas en desempeñarse como pre-mediadora o mediadora vecinal y comunitaria para un programa expresamente determinado en cada uno de los contratos suscritos por las partes. De este modo, el vínculo derivado de tal prestación ha de regirse por las estipulaciones de la respectiva convención suscrita por aquellas, y no por las normas del Código del Trabajo, tal como se consignó de forma explícita en los aludidos contratos de prestación de servicios, al indicarse que todo lo pactado en ellos no desnaturaliza la condición de honorario del prestador o prestadora.”*

A su turno, la impugnada rechazó el recurso de nulidad de la demandante fundado en las causales de los artículos 478 letra b), 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en sus artículos 1°, 7° y 8° y en el artículo 4° de la Ley N°18.883.

Para rechazar la causal del artículo 478 letra b), argumentó que no existe infracción a las reglas de la sana crítica.

En cuanto a la causal del artículo 478 letra c), sostuvo que no puede haber una errada calificación jurídica, como se sostiene en el recurso, desde que, en este caso concreto, las conclusiones fácticas de la sentencia apuntan en un sentido diverso al que plantea el arbitrio. En este sentido, tuvo presente que *“los servicios del actor fueron requeridos y por ende se le contrató para desarrollar sus servicios para cometidos transitorios, acordados por un periodo de tiempo, ajenos a la gestión administrativa propia e interna de la Municipalidad y que decían relación tanto con prestaciones de servicios comunitarios o programas*



contemplados en el presupuesto municipal referido a asesoría en materias de mediación y jurídicas en el programa denominado Centro de Mediación Familiar y Vecinal cuyo financiamiento siempre fue con cargo al presupuesto municipal correspondiente a cada año en que estuvo prestando sus servicios para la Municipalidad de La Pintana”, los que debía ejecutar en un tiempo determinado.

En cuanto a la causal subsidiaria del artículo 477 del Código del Trabajo, para rechazarla razonó que *“del fallo impugnado, se tiene por establecido que la demandante fue contratada por la demandada para la ejecución de cometidos específicos, según se razona en el motivo duodécimo del fallo que se revisa, esto es, pre-mediadora o mediadora vecinal y comunitaria para un programa expresamente determinado en cada uno de los contratos suscritos por las partes, presupuesto de hecho que permitió al tribunal del fondo aplicar de manera correcta el artículo 4 de la Ley 18.883 y así establecer que la modalidad de contratación definida por la demandada respecto de la actora, se ajustó a los parámetros que aquella norma prevé, circunstancia que impide, a su vez que prospere la causal deducida en forma subsidiaria.”*

Cuarto: Que, para dar lugar a la unificación de jurisprudencia, se requiere analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento que se reprocha, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, son claramente homologables con aquellos materia de las sentencias que se incorporan al recurso para su contraste.

Así, la labor que le corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma jurídica que regla la controversia, al ser enfrentada con una situación equivalente a la resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el fallo impugnado y aquellos traídos como criterios de referencia.

Quinto: Que en relación con la materia de derecho propuesta en el intento unificador, se acompañaron como sentencias de contraste las dictadas por esta Corte en los autos roles N°2995-2018, N°1020-2018, N°50-2018, N°119.187-2020 y N°24.676-2020.

En el primer fallo citado, rol N°2.995-2018, de 1 de octubre de 2018, 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, rol N°1.020-2018, de 1° de octubre de 2018, 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, rol N°50-2018, de 6 de agosto 2018, 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 presentado como medio de comparación, rol N°119.187-2020, de 21 de abril de 2022, 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, rol N°24.676-2020, de 26 de octubre de 2021, 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 se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, reflejado en las sentencias ofrecidas para su cotejo y más recientemente en las dictadas en las causas roles 1.096-22, 162.215-22 y 10.704-23, entre otras, en el sentido que el artículo 4° de la Ley N°18.883, que contiene el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece la posibilidad de contratación a honorarios como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración municipal puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual.

De este modo, corresponde a una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, de modo que los derechos que le asisten son únicamente los que establece el respectivo contrato. Sin embargo, en el caso que las funciones realizadas en dicho



contexto excedan o simplemente no coincidan con los términos que dispone la normativa en comento, sino que revelan caracteres propios del vínculo laboral que regula el Código del Trabajo, es dicho cuerpo legal el que debe regir la relación jurídica, al no enmarcarse sus labores en la hipótesis estricta que contempla el artículo anteriormente señalado.

Séptimo: Que, asimismo, se debe tener presente lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N°18.883 y la normativa que regula al servicio demandado y establece sus fines y propósitos.

El primero dispone que *“Podrán contratarse 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 de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.*

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.

En tanto que la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, establece en su artículo 1° que su finalidad es *“satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas”*, para lo cual su artículo 3° le asigna como funciones privativas las siguientes: *“a) Elaborar, aprobar y modificar el plan comunal de desarrollo cuya aplicación deberá armonizar con los planes regionales y nacionales; b) La planificación y regulación de la comuna y la confección del plan regulador comunal, de acuerdo con las normas legales vigentes; c) La promoción del desarrollo comunitario; d) Aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos, dentro de la comuna, en la forma que determinen las leyes y las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo; e) Aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización, en la forma que determinen las leyes, sujetándose a las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo, y f) El aseo y ornato de la comuna”*; sin perjuicio de agregarse otras funciones que podrán desarrollar directamente o con otros órganos de la Administración del Estado entre las que el artículo 4° menciona *“f)*



La urbanización y la vialidad urbana y rural; g) La construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias”.

Octavo: Que tales razonamientos se deben contrastar con los hechos asentados por la sentencia laboral, consignados en el motivo segundo de este fallo, antecedentes que permiten concluir 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 se avienen a un cometido específico, cumpliendo una jornada de trabajo y que se vinculaban con actividades propias y permanentes del servicio en cuestión, puesto que aun cuando se las haya enmarcado en algún programa puntual, es claro que sus objetivos coinciden y se corresponden plenamente con los fines que, conforme a la normativa antes citada, debe guiar el actuar del municipio.

Asimismo, está acreditado que la actora desempeñó sus labores en condiciones propias de un vínculo de subordinación y dependencia, al cumplir una jornada diaria, ajustar su desempeño a las instrucciones impartidas por su jefatura, informar periódicamente sobre las tareas desarrolladas y percibiendo un estipendio mensual, características que de acuerdo a lo previsto en los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo, permiten distinguir al contrato de trabajo de otras modalidades de prestación de servicio.

De manera que la presencia de esas circunstancias determina que una prestación de servicios personales, retribuida con una remuneración mensual fijada en forma previa, deba ser calificada como una relación laboral.

Noveno: Que, en tales circunstancias, yerra la Corte de Apelaciones de San Miguel al rechazar el recurso de nulidad de la actora fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, pues debió acogerlo en cuanto se discutía la decisión de enmarcar el vínculo en la modalidad contractual consagrada en el artículo 7° del Código del Trabajo, pues la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel se equivoca al no declarar la naturaleza laboral de la relación habida entre las partes, por lo que no cabe sino acoger el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la actora invalidando la sentencia impugnada y procediendo a dictar, acto seguido y en forma separada, el correspondiente dictamen de reemplazo.



Décimo: Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia será acogido.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandante contra la sentencia de veintiséis de abril de dos mil veinticuatro dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel, que rechazó el de nulidad deducido en contra de la de instancia de quince de enero de dos mil veintitrés, sustentado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por lo que se da lugar al arbitrio y se declara que la sentencia de instancia es nula, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

Redacción a cargo de la abogada integrante Sra. Leonor Etcheberry.

Rol N°18.222-2024.

GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ
MINISTRO(P)
Fecha: 06/07/2026 16:03:40

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 06/07/2026 16:03:40

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 06/07/2026 16:03:41

MIREYA EUGENIA LÓPEZ MIRANDA
MINISTRA
Fecha: 06/07/2026 16:56:22

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY
COURT
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 06/07/2026 16:03:42



Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por la Ministro Presidente Gloria Chevesich Ruiz y los Ministros (as) Andrea María Mercedes Muñoz Sánchez, Jessica De Lourdes González Troncoso y Mireya Eugenia López Miranda y la Abogada Integrante Rosa María Leonor Etcheberry Court . Santiago, seis de julio de dos mil veintiséis.

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



Santiago, seis de julio de dos mil veintiséis.

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

Vistos:

Se reproduce la sentencia del grado, en su parte expositiva, considerandos y citas legales, previa eliminación de sus motivos duodécimo y siguientes.

Asimismo, se dan por reproducidos los considerandos octavo y noveno de la sentencia de unificación que antecede.

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

Primero: Que la relación contractual entre las partes y los términos pactados se encuentran asentados en la sentencia.

Por otro lado, no aparece que la contratación se aleje de las actividades propias y permanentes del servicio demandado, reguladas mediante la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, que, conforme a su artículo 1°, tiene como fin principal *el “satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas”*.

Segundo: Que, como se observa, más allá de lo escriturado en los instrumentos, en especial en los contratos celebrados por las partes y demás documentos aparejados, fluye que, en los hechos, esto es, en el devenir material y concreto de la realidad cotidiana en que se desarrolló la vinculación referida, se configuró una de naturaleza laboral, al concurrir, en la práctica, los elementos que dan cuenta de aquella, conforme el artículo 7° del Código del Trabajo.

Tercero: Que, el caso *sub-lite* debe ser analizado a la luz de los principios que informan el ordenamiento jurídico laboral, entre ellos, el de primacía de la realidad.

Tal postulado es entendido, conforme lo plantea la doctrina, como aquel axioma que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, ordena dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en los hechos, perspectiva desde la cual es innegable que los establecidos conducen a concluir la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, sin que pueda ser derrotada tal conclusión con el mérito de las formalidades en que se expresó y consolidó, en la apariencia institucional, el vínculo examinado, todo ello, conforme lo expresado en los motivos pertinentes del fallo de unificación, de lo cual fluye, como conclusión irredargüible, la



existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes y, por lo tanto, regida por el código del ramo..

Cuarto: Que, en consecuencia, se acogerá la demanda, declarándose la existencia de la relación laboral por todo el período señalado, esto es, desde el 8 de octubre de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2022; que su término corresponde a un despido injustificado, al no haberse ajustado a las formas y causales previstas en el Código del Trabajo, por lo que la demandante tiene derecho a percibir las indemnizaciones y recargos establecidos en los artículo 162, inciso cuarto, 163, inciso segundo, y 168, letra b), del código del ramo.

Quinto: Que, en lo que atañe a las cotizaciones de seguridad social, cabe reiterar la premisa general invariablemente asumida por esta Corte, expresada, entre otras, en las causas ingreso N°14.137-2019, 18.540-2019, 19.116-2019, 29.471-2019, 28.932-2019 y 24.589-2020, en que se ha razonado en términos que el artículo 58 del Código del Trabajo dispone que: *“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social...”*. Agregando que dicho descuento que afecta las remuneraciones de los trabajadores tiene el carácter de obligatorio, conforme lo regula el artículo 17 del Decreto ley N°3.500, de 1980, que expresa: *“Los trabajadores afiliados al Sistema, menores de sesenta y cinco años de edad si son hombres, y menores de sesenta años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el diez por ciento de sus remuneraciones y rentas imponible...”*, deber que se ve reforzado por el tenor expreso del artículo 19 de dicho estatuto que previene: *“Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador (...) en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas...”*. Su inciso segundo añade que *“Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador y pagará las que sean de su cargo...”*.

Por lo que se ha concluido que nuestro ordenamiento considera que el entero de los aportes que deben pagar los trabajadores para los efectos previsionales, corresponde a una carga que le compete al empleador, mediante descuento que debe ejercer de sus remuneraciones, a fin de ponerlos a disposición del órgano previsional pertinente, dentro del plazo que fija la ley; y que la naturaleza imponible de los haberes es determinada por la ley, de modo que es



una obligación inexcusable del empleador, atendida la naturaleza de las remuneraciones, realizar las deducciones pertinentes y efectuar su posterior e íntegro entero en los organismos previsionales respectivos desde que se comenzaron a pagar las remuneraciones, postura reafirmada por el artículo 3°, inciso segundo, de la Ley N°17.322, que establece que *“Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden”*.

Presunción, esta última, a cuyos efectos no resulta relevante distinguir si la existencia de la relación laboral formó parte de lo discutido en el juicio y, por consiguiente, fue declarada en la decisión que se impugna, atendidos los argumentos previos y el carácter declarativo que tiene la sentencia laboral, que esta Corte también ha reconocido en forma invariable, como se advierte de las sentencias pronunciadas en los antecedentes N°6.604-2014, 9.690-2015, 40.560-2016, 76.274-2016 y 3.618-2017, entre otras, en las que se ha expresado que el pronunciamiento judicial sólo constata una situación preexistente, de manera que la obligación se encontraba vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, sea que se les haya dado esa u otra denominación.

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

En ambos casos, esto es, pago voluntario de las cotizaciones por parte del trabajador o existencia de una cláusula en el contrato que así lo disponga, este tribunal se ha pronunciado previamente reconociendo los efectos jurídicos de tales acciones, al entender que por su intermedio se cumple la finalidad perseguida por



la norma, en cuanto a que el trabajador pueda acceder efectivamente a las prestaciones que le garantiza la Constitución Política de la República en su artículo 19 N°18.

En efecto, tratándose del primero, a partir de la sentencia dictada en causa rol N°35.653-2021, seguida de las emitidas en los ingresos 41.026-2021, 98.552-2022 y 106.732-2023, entre otras, esta Corte concluyó sin variación la improcedencia de condenar al pago de las cotizaciones de seguridad social cuando el trabajador las ha enterado directamente ante los organismos respectivos.

Para ello se ha considerado que el objetivo perseguido a través de la obligación consagrada en el artículo 58 del Código del Trabajo, también puede ser alcanzado cuando es el trabajador quien paga directamente sus cotizaciones de seguridad social ante los organismos administradores, evitando la existencia de las denominadas “lagunas” en su cuenta de capitalización individual y habilitándolo para acceder a los beneficios que financian, por lo que no hay un daño previsional que reparar, lo que torna en improcedente ordenar un doble pago de la prestación que se trata, de manera que sólo procedería la condena cuando las referidas cotizaciones no hayan sido previamente enteradas y sólo en la parte que se adeude.

En el segundo caso, esto es, cuando el trabajador asumió el entero directo del pago mediante una cláusula incorporada en el contrato de honorarios respectivo, sea que haya cumplido con la obligación o no, se ha decidido lo mismo, lo que aparece como una consecuencia de lo razonado a propósito de la aplicación de la sanción de la nulidad del despido a este tipo de casos, dado el origen de la contratación y la presunción de legalidad que lo amparó, lo que permite dar valor también a este tipo de cláusulas que no serían procedentes en un contrato de trabajo ordinario, nacido a partir del acuerdo de voluntades de las partes que aceptan obligarse en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo.

En la sentencia dictada en causa rol N°98.552-2022, esta Corte declaró que, si el actor se obligó a enterar directamente las cotizaciones en los organismos pertinentes, cualquier deuda que pueda existir y perjuicios que de ello se deriven serán consecuencia de su propio incumplimiento, por lo que no hay un daño previsional que pueda ser imputado al demandado, lo que torna en improcedente la condena a solucionarlos.



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

Séptimo: Que, en conformidad a lo previamente expuesto, es posible asentar que la regla en materia de cotizaciones de seguridad social, esto es, previsionales, de cesantía y de salud, es la vigencia de la obligación de pago por parte del empleador, salvo que tratándose de contrataciones originadas en un contrato de prestación de servicios suscrito con un órgano de la Administración del Estado, amparado en origen por la presunción de legalidad y en que el prestador de servicios tuvo durante su vigencia la apariencia de trabajador independiente, las partes hayan hecho de su cargo el cumplimiento de la obligación o, sin tal pacto, que éste las haya enterado directamente, sea en forma total o parcial.

En consecuencia, de no existir tal cláusula en el respectivo contrato de prestación de servicios y siempre que el pago de las cotizaciones no haya sido totalmente solucionado por el trabajador, deberá ser cumplido por el empleador, lo que conduce a otra arista del problema, referida a las sanciones que el artículo 19 del Decreto Ley N°3.500 y la Ley N°17.322 imponen al empleador que paga fuera del plazo que la normativa establece, pues de acuerdo a los incisos 7, 10 y 11 del artículo 19 del Decreto Ley N°3.500 y a los artículos 21 y 22 a) de la Ley N°17.322, la falta de declaración y pago oportuno de las cotizaciones previsionales queda sujeta a una multa a beneficio fiscal, además de incrementarse su monto con los reajustes e interés penal que establecen.

Sin embargo, como a propósito de la aplicación a este tipo de casos de la institución consagrada en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo



esta Corte ha reconocido que los órganos de la Administración del Estado no podían, de acuerdo a la normativa y las reglas presupuestarias que los rigen, pagar libremente las cotizaciones de sus prestadores de servicios a honorarios durante la vigencia del vínculo, requiriendo para convalidar el despido, una vez calificada tal relación como laboral, de un pronunciamiento judicial condenatorio, estando, en definitiva, de buena fe y amparados por la tantas veces mencionada presunción de legalidad, debe concluirse que no puede tenérseles como deudor en mora o incumplidor para estos efectos, pues resultaría contradictorio no sancionarlos con la declaración de nulidad del despido, para luego imponerles multas e intereses penales.

Lo anterior, conduce a que las cotizaciones a que resulte condenado este tipo de empleador, amparado por la referida presunción, deberán ser incrementadas con reajustes, calculados desde la oportunidad que indican el inciso décimo del artículo 19 del Decreto Ley N°3.500 de 1980 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 la citada normativa, 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, y sin pago de multas.

Octavo: Que, por último, en materia de cotizaciones de seguro de cesantía debe efectuarse una prevención adicional, dado que su financiamiento, a diferencia de lo que ocurre en cuanto a previsión y salud, es tripartito, conformándose por aportes del trabajador, del empleador y del Estado. Tratándose de dependientes con contrato de trabajo indefinido, como ocurre en el caso, la contribución al seguro, según lo prevé el artículo 5 de la Ley N° 19.728, se divide en un 0,6% de las remuneraciones imponibles de cargo del trabajador, un 2,4% de las remuneraciones imponibles de cargo del empleador y un aporte del Estado que corresponde a un monto global que se entera anualmente.

Entonces, sobre la base de lo dicho, en el caso del trabajador que no registra pago de estas cotizaciones durante la vigencia del contrato, sea efectuado por él o por su empleador, se declarará que éste debe solucionarlas, incluyendo tanto el porcentaje que es de su cargo como aquel que debió descontar oportunamente de la remuneración del trabajador, dado que, como se ha sostenido a partir de la sentencia correspondiente al ingreso N° 5.516-2023, la



legislación obliga que ambas fracciones de la cotización sean solucionadas durante la vigencia de la relación laboral, lo que en la especie no fue cumplido. Por otra parte, de ordenarse el cumplimiento parcial de la obligación, limitado únicamente al porcentaje financiado por el empleador, se estarían perjudicando las futuras prestaciones a las que el trabajador pueda acceder con cargo a estos pagos, razonamientos que conducen a modificar lo que, en el último tiempo, se había decidido a este respecto.

Noveno: Que los razonamientos previos deben ser contrastados con los hechos asentados y los antecedentes allegados por las partes, de los que se desprende -como ya se dijo- que la relación laboral se desarrolló entre el 8 de octubre de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2022, siendo formalizada a través de una sucesión de contratos de prestación de servicios a honorarios, en los que no se pactó que las cotizaciones de seguridad social sean de cargo de la trabajadora.

Por otra parte, se incorporaron oficios remitidos por AFC Chile y AFP Capital, que dan cuenta que en materia de seguro de cesantía no se registran pagos; en tanto que en materia previsional registra pagos solo en agosto de 2021 y enero de 2022.

En cuanto a las cotizaciones de salud, comenzó a cotizar en septiembre del año 2019, registrando lagunas solo en septiembre de dicho año.

Décimo: Que, por consiguiente, procede ordenar el pago de las cotizaciones de salud, previsionales y de cesantía devengadas durante la vigencia del contrato de trabajo, pero, sólo respecto de las mensualidades que se encuentren impagas, previa consideración de los límites expresados en lo concerniente a intereses, reajustes y multas.

Undécimo: Que, en relación con la excepción de prescripción de la acción opuesta en relación con las cotizaciones de seguridad social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 bis de la Ley N° 17.322, la prescripción que extingue las acciones para el cobro de las señaladas cotizaciones, multas, reajustes e intereses es de cinco años a contar de la fecha de término de los servicios.

En este sentido debe tenerse en consideración el referido carácter declarativo del presente dictamen que establece la pertinencia de tal cobro, perfeccionándose el derecho del dependiente con su pronunciamiento, por lo que el término respectivo se debe computar desde la fecha en que quede ejecutoriado, teniendo, asimismo, presente en este análisis que el ente previsional



correspondiente tampoco ha sido titular de acción ejecutiva alguna para perseguir su cobro, por lo tanto, no existiendo deuda previsional ni tampoco acción ejecutiva para perseguir su solución –antes de la sentencia de término- tampoco ha podido empezar a correr el plazo de prescripción de la misma toda vez que la procedencia de la institución que se analiza supone necesariamente que la deuda y la acción de cobro correlativa existan, lo que impone el rechazo de la excepción opuesta.

Duodécimo: Que, en cuanto al pago de los feriados legal y proporcional, el organismo demandado se defendió oponiendo la excepción de prescripción de la acción. Para decidir la pertinencia de esta alegación, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, reflejado en las sentencias ofrecidas para su cotejo y en muchas otras, como son las dictadas en las causas Rol N° 28.400-2016, 41.194-2016, 10.720-2018, 129.185-2020 y, más recientemente, en los autos N° 121.788-2022 y 103.087-2023, en que se ha sostenido que la diferencia entre los plazos de prescripción que se consagran en los dos primeros incisos del artículo 510 del Código del Trabajo, obedece a la distinción entre derechos mínimos consagrados por dicho estatuto y aquellos que las partes libremente pueden convenir, de manera que los primeros, que corresponden a las condiciones básicas que la ley garantiza al trabajador, se deben someter al plazo de prescripción de dos años, contados desde que se hacen exigibles; mientras que las acciones provenientes de los acuerdos y convenciones que superan dicho mínimo, se sujetan al plazo de prescripción de seis meses a partir de la terminación de los servicios.

Ahora bien, la expresión “desde la fecha en que se hicieron exigibles” que contempla el inciso primero de la norma, debe ser interpretada a la luz de la asimetría sobre la cual se cimenta toda relación laboral, que sitúa al trabajador en una posición desmejorada que atenta contra el ejercicio pleno de su autonomía de la voluntad, como esta Corte lo ha desarrollado en el fallo dictado en causas Rol N° 45.058-2021 y 46.031-2024, en que tras destacar que la disciplina surge precisamente con el fin de reparar dicho desequilibrio, se agregó que la “*doctrina relevante ha enseñado que la institución de la prescripción de la acción se opone a principios del derecho laboral, como el de la irrenunciabilidad, entendida como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio*” (como lo define el profesor Américo Plá Rodríguez en su artículo Renuncia y protección en el Derecho del



Trabajo, en Revista Jurídica Legislación del Trabajo, T. XXVIII N° 127, Montevideo, p. 195), sin embargo, nuestro ordenamiento, como otros en el derecho comparado, permiten este modo de extinguir las acciones y derechos, pero limitando o acotando su ámbito de eficacia, con el objeto de conservar a favor del trabajador la más amplia posibilidad de reclamar sus derechos. Una de las fórmulas para conseguir dicho fin es el de la determinación del momento de inicio de su cómputo, que en general, en la legislación comparada se hace coincidir con la época del término del contrato (así acontece en Brasil, España, Uruguay y otros), pues dicha fórmula es la que mejor garantiza la cobertura y protección de los derechos del asalariado, por cuanto no soslaya que la prescripción extintiva, si bien es una sanción que se impone al acreedor poco diligente, en el ámbito laboral tal inactividad encuentra su sentido en la posición desmejorada en que se encuentra el trabajador, quien suele preferir evitar conflictos con su empleador a fin de asegurar su salario, y decide accionar judicialmente solamente una vez que la relación laboral llegó a su fin. A lo anterior, se debe agregar la circunstancia que, en el caso propuesto, el vínculo jurídico que unía a las partes era la de honorarios que encubría uno de carácter laboral.

Decimotercero: Que, sobre la base de tales razonamientos, se concluyó que el derecho a reclamar por las indemnizaciones y otras prestaciones derivadas del despido nacen precisamente cuando la relación laboral finaliza, por lo que el plazo de prescripción de la acción sólo puede comenzar a correr desde la época en que se le puso término, ello, según la correcta interpretación del inciso primero del artículo 510 del Código del Trabajo, tesis que se reafirma, de manera que, en lo que concierne al caso, debe declararse que la prescripción extintiva de la acción de cobro de la compensación económica de los feriados quedados al término de la relación laboral queda bajo la esfera del inciso primero del artículo 510 del código citado, que establece un plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, esto es, desde el término del contrato, que, en la especie, se produjo el 31 de diciembre de 2022, según lo asentó la judicatura del grado.

Decimocuarto: Que, por último, con relación a la compensación por feriado legal cobrada, obra en autos -folio 24- solicitud de la demandante de 3 de julio de 2019 para hacer uso de 5 días de feriado desde el 22 al 26 de junio del mismo año y de 31 de diciembre de 2018 para hacer uso de 10 días de descanso del año 2019 desde el 7 al 18 de enero. Respecto al feriado del año 2020, tomó 2 días de descanso desde el 22 al 23 de diciembre de esa anualidad; en relación con el



feriado de 2021, presentó solicitud para hacer uso de 10 días desde el 22 de febrero al 5 de marzo de ese año; por 3 días desde el 21 al 23 de diciembre de 2021; por 1 día el 20 de diciembre de 2021; por 2 días desde el 21 al 23 de diciembre de 2021. En cuanto al feriado de 2022, presentó solicitud para hacer uso de feriado de 2 días desde el 21 al 22 de febrero de 2022; por 5 días desde el 23 de febrero de 2022 al 1 de marzo de 2022.

Respecto al descanso anual previo a octubre 2021 - octubre 2022, en las solicitudes de descanso y en las correspondientes autorizaciones no se dejó registro de saldo pendiente, lo que lleva a inferir que nada se adeuda por la demandada por tal concepto en los periodos anteriores y que la trabajadora hizo uso de su descanso anual.

Decimoquinto: Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, todo trabajador con más de un año de servicio tiene derecho a un feriado anual de quince días hábiles, derecho que se devenga año a año. En la especie -como antes se razonó- consta que la trabajadora prestó servicios desde el 8 de octubre de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2022, haciendo uso íntegro de su descanso anual, salvo el año 2022, en el cual solo utilizó 7 días hábiles, quedando pendiente el saldo correspondiente a 8 días hábiles de feriado legal.

Atendido que el vínculo laboral terminó el 31 de diciembre de 2022, esto es, antes de completarse un nuevo período anual de feriado, tiene derecho al pago del feriado proporcional equivalente a 3,5 días.

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

I.- Que **se acoge** la demanda interpuesta por don Pedro Ignacio Peña Sánchez, en representación de doña Rocío Arlette Provoste Donoso, en contra de la Municipalidad de La Pintana, y, en consecuencia, se declara la existencia de relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia, desde el 1 de octubre de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2022, la que concluyó sin invocar causal legal, por tanto injustificado, por lo que ésta deberá pagar las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- a) **\$1.255.678.-** por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;
- b) **\$ 10.045.424.-** por concepto de indemnización por años de servicio;
- c) **\$5.022.712** por concepto de recargo legal equivalente al 50%, de conformidad a lo establecido en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.
- d) **\$334.848** por concepto de compensación feriado legal.



e) **\$148.171** por concepto de feriado proporcional.

e) Cotizaciones previsionales a enterar en las instituciones a las que se encuentre afiliada la actora, devengadas entre octubre de 2014 a julio de 2021; desde septiembre de 2021 a diciembre de dicho año y desde febrero a diciembre de 2022, limitadas a aquellas mensualidades efectivamente adeudadas, calculadas a partir de la remuneración imponible respectiva.

f) Cotizaciones de seguro de cesantía, a enterar en AFC Chile, por el equivalente al 3,0% de la remuneración imponible, por el período comprendido entre octubre de 2014 a diciembre de 2022.

g) Cotizaciones de salud a enterar en la institución a la que se encuentre afiliada la actora, solo respecto de septiembre de 2019.

II.- Que las cotizaciones señaladas en las letras e), f) y g) devengarán los reajustes que ordenan los artículos 19 del Decreto Ley N°3.500 y 22 de la Ley 17.322, calculados desde la época y en los términos que indican, e intereses calculados conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, y únicamente desde la época en que esta sentencia quede ejecutoriada, sin considerar la aplicación de multas.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

Se **previene** que las **ministras señoras González y López** son de opinión que la acción de cobro de la compensación por feriado prescribe en el plazo de dos años contado desde que la obligación se hizo exigible, pero estiman que el cómputo debe iniciarse en la época en que la obligación se hizo exigible, lo que tiene lugar a partir de la fecha del despido -31 de diciembre de 2022- y no antes. En efecto, durante la vigencia de la relación laboral la trabajadora solo tenía derecho al uso del descanso legal y jamás pudo exigir la prestación en dinero.

Por ende, al no haber expirado el término de prescripción a la fecha de presentación de la demanda, el 10 de enero de 2023, la excepción opuesta no puede ser acogida. Sin perjuicio de lo anterior, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 70 del Código del Trabajo, que únicamente autoriza tener acumulado por concepto de feriado legal dos periodos consecutivos, corresponde otorgar lo pedido en relación a las anualidades 2021-2022 y 2022-2023, sobre todo si consta en la causa que la demandante solicitó tal feriado por escrito por el período de días que indica del año 2022 y en esos términos le fue concedido, sin reserva alguna, lo que permite inferir el acuerdo de voluntades a que alude el citado precepto.



Redacción a cargo de la abogada integrante Sra. Leonor Etcheberry.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 18.222-2024.-

GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ
MINISTRO(P)
Fecha: 06/07/2026 16:03:43

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 06/07/2026 16:03:44

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 06/07/2026 16:03:44

MIREYA EUGENIA LÓPEZ MIRANDA
MINISTRA
Fecha: 06/07/2026 16:56:24

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY
COURT
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 06/07/2026 16:03:45



KEHCXOKXDH

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por la Ministro Presidente Gloria Chevesich Ruiz y los Ministros (as) Andrea María Mercedes Muñoz Sánchez, Jessica De Lourdes González Troncoso y Mireya Eugenia López Miranda y la Abogada Integrante Rosa María Leonor Etcheberry Court . Santiago, seis de julio de dos mil veintiséis.

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

