

Santiago, seis de abril de dos mil veintitrés.

**Vistos:**

En autos RIT O-29-2021, RUC 2140340819-8, del Juzgado del Trabajo de Coyhaique, por sentencia de nueve de septiembre de dos mil veintiuno, se rechazó la demanda que don [REDACTED] interpuso en contra de la Subsecretaría de Transportes, dependiente del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, representada por el Fisco de Chile, desestimando el carácter laboral de la contratación, sin perjuicio de disponer el pago de un feriado legal.

Ambas partes dedujeron sendos recursos de nulidad y la Corte de Apelaciones de Coyhaique, por resolución de dieciocho de agosto de dos mil veintidós, los acogió, por lo que invalidó el fallo de mérito y dictó el de reemplazo, en que declaró que los servicios que el actor prestó a la demandada, entre el 1 de julio de 2017 y el 31 de marzo de 2021, se rigieron por el Código del Trabajo y que el despido fue injustificado y nulo, por lo que la condenó al pago de las indemnizaciones, recargos y feriados que indica, así como de las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía devengadas durante toda la vigencia del vínculo, y de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido y hasta su convalidación.

En relación a esta última decisión el demandado planteó recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la de reemplazo que describe.

Se ordenó traer los autos en relación.

**Considerando:**

**Primero:** Que, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando, respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas por uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenida en las diversas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o de las que se invocan como fundamento.

**Segundo:** Que el recurrente solicita la unificación de tres materias de derecho, que corresponden a: 1) Determinar la obligación del Fisco de Chile de



enterar las cotizaciones de salud respecto de una persona con la que existió una vinculación en base a honorarios y que es calificada como relación laboral solo a raíz de la dictación de una sentencia en juicio laboral; 2) Precisar si es procedente aplicar la sanción de nulidad del despido, prevista en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, a la conversión retroactiva de un contrato a honorarios celebrado con un órgano público; y 3) Establecer si corresponde el pago de cotizaciones previsionales, respecto de un contrato de trabajo originado en uno de honorarios y declarado como tal por la judicatura.

Para acreditar la existencia de interpretaciones disímiles respecto de la primera materia, incorpora la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Santiago en los autos rol N° 2.530-2018, que al examinar la condena al Fisco de Chile a pagar cotizaciones de salud originadas en una relación de prestación de servicios a honorarios calificada de laboral por la judicatura, señala que no existe un beneficio inmediato o futuro que el trabajador pueda hacer valer con esos pagos, dado que las prestaciones de salud no existieron en su momento y no se aportaron antecedentes a ese respecto, por lo que se infringen los artículos 6° y 7° de la Constitución Política y el artículo 2° de la Ley 19.880, si se obliga a la demandada a pagar en forma retroactiva estas cotizaciones, ya que el órgano público no puede ser obligado a imponer los aportes asistenciales de salud a una entidad privada, que no ha sido parte en el juicio, como es la institución de salud previsional respectiva, que será la única beneficiada con esos estipendios, ya que la trabajadora no recibirá prestaciones con cargo a tales aportes.

En cuanto a la segunda, ofrece los dictámenes emitidos por esta Corte en los autos roles N° 15.664-2019, 44.041-2020 y 31.093-2021, que declaran que atendido el origen de la contratación, la presunción de legalidad que la ampara y la imposibilidad que tienen los órganos del Estado para convalidar libremente el despido, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio del sector.

En relación con la tercera, allega el fallo proveniente de la Corte de Apelaciones de Temuco en los autos N° 398-2018, que analiza el estatuto especial que en principio rigió la contratación y que le otorgaba una presunción de legalidad, así como las normas sobre Administración Financiera del Estado, conforme a las cuales no puede haber erogación sin habilitación legal previa y los únicos gastos válidamente ejecutables son los descritos en la tipología del



clasificador presupuestario respectivo, lo que no se verifica respecto del pago de cotizaciones de seguridad social ni de salud para personas que laboran en la Administración bajo una prestación de servicios a honorarios, de manera que mientras subsistió la relación bajo esa modalidad el Fisco de Chile se encontró fáctica y jurídicamente imposibilitado de cumplir con lo señalado en el artículo 58 del Código del Trabajo, careciendo de título en las instituciones de seguridad social, por lo que resulta improcedente la condena al pago de cotizaciones previsionales en los términos señalados en la sentencia de mérito, incluyendo los emolumentos del actor mientras estuvo vigente el contrato a honorarios; y los dictados por esta Corte, en los antecedentes N° 30.717-2020 y 1.597-2020, en los que se desestimó el pago de cotizaciones de seguridad social reclamadas, porque se estableció que los demandantes se obligaron a pagarlas directamente en los organismos administradores pertinentes.

**Tercero:** Que la sentencia impugnada, en lo que interesa, acogió el recurso de nulidad planteado por el demandante, fundado en la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

En sustento de lo resuelto, sostuvo que la decisión de mérito dio por acreditada en forma precisa la concurrencia de una serie de elementos propios de un contrato de trabajo en el vínculo que mantenían las partes, esto es, que el actor tenía una jefatura que le daba órdenes y a cuyas directrices estaba sujeto, que tenía obligación de asistencia, debiendo cumplir una jornada laboral, controlada mediante un sistema de marcación digital, que se le reconocía el derecho a percibir remuneraciones y a hacer uso de feriado legal, licencias médicas y permisos administrativos; por lo que si se dieron por probados tales hechos y luego concluyó que no habían indicios suficientes para establecer la existencia de una relación laboral, necesariamente la judicatura del grado infringió las reglas de la sana crítica, muy especialmente el principio del razonamiento lógico.

Por consiguiente, se invalidó el fallo impugnado y se dictó el de reemplazo, en que se acogió la demanda y se declaró la existencia de relación laboral, entre el 1 de julio de 2017 y el 31 de marzo de 2021, así como el despido injustificado y nulo, lo que condujo a condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones, recargos y feriados que se indican, además de las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, devengadas durante toda la vigencia del vínculo, a pagar en AFP Planvital, AFC Chile y Fonasa, y de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido y hasta su convalidación.



**Cuarto:** Que, en consecuencia, al cotejar lo resuelto en las sentencias invocadas por el recurrente con lo decidido en la que se impugna, es posible concluir que concurre el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto es, la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

**Quinto:** Que, en lo que respecta a la primera materia sometida al análisis de esta Corte, el recurso deberá ser acogido, por estimarse que si bien al empleador le asiste el deber legal de pagar las cotizaciones de salud de sus trabajadores durante la vigencia del contrato, la situación varía una vez concluido y la obligación deja de tener objeto, puesto que el dependiente ya no podrá acceder en forma retroactiva a las prestaciones de salud que esos pagos estaban destinados a financiar, por lo que sólo podrían restituírsele las sumas que haya enterado directamente en el organismo administrador respectivo, sea Fonasa o alguna Isapre, para financiar su sistema de salud.

En efecto, como se ha desarrollado en extenso en numerosas disidencias, entre ellas, en causas roles N° 29.471-2019, 28.930-2019 y 28.932-2019, no hay duda que en el caso de los trabajadores dependientes, constituye una obligación nítida del empleador el deducir de las remuneraciones de sus empleados las cotizaciones de seguridad social, dentro de las cuales se encuentran las destinadas al pago del sistema de salud que ellos escojan; exigencia que no resulta enervada por la circunstancia de haberse reconocido la existencia del vínculo laboral sólo mediante la dictación de la sentencia de mérito, por cuanto, como se ha sostenido categóricamente este último tiempo, su naturaleza declarativa lleva a concluir, que tal vínculo se retrotrae con antelación a la data del pronunciamiento que lo reconoce, extendiéndose desde la fecha en que se configura, época desde la cual, se hace aplicable la presunción de derecho contenida en el inciso segundo del artículo 3° de la Ley N° 17.322. De modo tal que se trata de una carga que le compete al empleador, mediante descuento que debe ejercer de las remuneraciones de sus empleados, con el fin de ponerlos a disposición del órgano previsional pertinente, dentro del plazo que fija la ley; y la naturaleza imponible de los haberes es determinada por el legislador, en consecuencia, es una obligación inexcusable del empleador atendida la naturaleza de las remuneraciones, realizar las deducciones pertinentes y efectuar su posterior



entero en los organismos previsionales respectivos desde que se comenzaron a pagar las remuneraciones, todo ello en plena concordancia con las normas legales vigentes, y en armonía con la abundante jurisprudencia consolidada sobre este tema en particular.

Pero deben también considerarse las diferencias existentes en las diversas áreas de la seguridad social, pues no es lo mismo el sistema de previsión, que el de salud. Como es sabido, el primero funciona, en síntesis, mediante el régimen denominado de capitalización individual, en virtud del cual cada trabajador es dueño de una cuenta singular única de ahorro para su jubilación en la que se ingresan los fondos retenidos de sus remuneraciones, con el fin de ser administrados por una entidad especialmente autorizada para ello, de tal forma, que la pensión que el afiliado recibirá para sostenerlo en su vejez, dependerá de los ahorros acumulados en la vida de cada trabajador, de modo que, cuando el empleador soslaya dicha obligación provoca un detrimento en la posición previsional que la persona tendrá en su futuro, por lo que corresponde que el empleador que no realizó tales pagos deba efectuarlos directamente a la Administradora de Fondos de Pensiones pertinente, y así, reparar el perjuicio provocado por la falta de entero en la cuenta individual del empleado. En tanto que en el segundo, el sistema de salud nacional está compuesto por un régimen mixto que funciona sobre la base de un seguro, en el cual, los trabajadores pueden optar por adscribirse al sistema de seguro público, denominado Fonasa (Fondo Nacional de Salud), o al privado, administrado por las Isapres (Instituciones de Salud Previsionales), y en el caso de los trabajadores dependientes, sin importar el sistema al cual pertenezcan, este funciona a través de un seguro con diversas coberturas de salud, que opera mediante el pago de una cotización mínima del 7% de sus ingresos mensuales, de manera que sea Fonasa o una Isapre, estas financian las prestaciones de salud según el plan que corresponda o haya contratado cada afiliado. Si un trabajador no hace uso de tales coberturas, no se exime del pago de la cotización mínima o pactada, ni recibe devoluciones por las prestaciones no utilizadas.

En esta causa, la sentencia ordenó el pago de las cotizaciones de todo el período de vigencia de relación laboral, esto es, las cotizaciones de salud devengadas entre el 1° de julio de 2017 y el 31 de marzo de 2021, sobre la base de una remuneración mensual de \$1.092.707, lo que de verificarse implica un enriquecimiento sin causa para la entidad de salud que recibe el pago y no genera



para el trabajador ningún provecho, rédito ni utilidad. En efecto, ante tal decisión, es el instituto de salud prestador de los servicios el único beneficiario, sin ninguna contraprestación asociada a las cotizaciones recibidas, por cuanto la cobertura de salud, no opera de forma retroactiva, sino que, en la lógica del contrato de seguro, cubre eventualidades y contingencias futuras.

Por consiguiente, la entidad administradora de prestaciones de salud, Fonasa, queda excluida de reclamar su pago, pues carece de legitimación para tal petición, al no existir deuda a su respecto que pueda ser judicialmente objeto de requerimiento; sin perjuicio del derecho del trabajador de reclamar el perjuicio patrimonial que el incumplimiento de su empleador le ocasionó, persiguiendo el resarcimiento de los gastos en que incurrió con el fin de mantener su salud sin quebrantos, la que durante el período que abarcó la relación laboral de autos tuvo que ser resguardada y protegida con sus propios recursos patrimoniales a raíz del incumplimiento de su empleador en el pago de sus cotizaciones de salud y que el fallo en revisión estableció y precisó en su parte decisoria.

**Sexto:** Que de igual modo deberá acogerse el recurso en lo relativo a la segunda materia planteada, esto es, en cuanto a la procedencia de aplicar la sanción establecida en los incisos quinto y siguientes del artículo 162 del código del ramo, cuando la relación laboral entre un particular y la Administración del Estado ha sido establecida mediante una sentencia judicial, por tratarse de un asunto conocido en numerosas ocasiones por esta Corte, según dan cuenta sentencias dictadas en las causas roles números 41.500-2017, 37.339-2017, 36.601-2017, 28.229-2018, 4.440-2019 y 32.749-2018, entre muchas otras, en las que se unificó la jurisprudencia en el sentido que, tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorarios con órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado 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.

Añadiéndose que la aplicación -en estos casos-, de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la



oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

**Séptimo:** Que finalmente, en lo que concierne al tercer asunto materia del recurso, esta Corte también posee un criterio asentado, expresado en sentencias previas, como son las dictadas en las causas números 14.137-2019, 18.540-2019, 19.116-2019, 29.471-2019, 28.932-2019 y 24.589-2020, entre otras, en las 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...”*. 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, 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 imposables...”*, 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 estimado 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 el legislador, 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 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 ha reconocido en forma invariable como se advierte de las sentencias dictadas en los antecedentes Rol 6.604-2014, 9.690-15, 40560-16, 76.274-16, y 3.618-17, 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.

**Octavo:** Que, sin embargo, en el caso es necesario efectuar una distinción previa, puesto que como se observa de los hechos establecidos en la sentencia impugnada y de los antecedentes allegados por las partes, la prestación de servicios se formalizó mediante la suscripción de seis contratos de honorarios, de fechas: 31 de julio de 2017, 25 de agosto de 2017, 28 de febrero de 2018, 31 de diciembre de 2018, 31 de diciembre de 2019 y 31 de diciembre de 2020.

En los dos primeros se dejó constancia que el monto pactado como contraprestación por los servicios era bruto, al incluir el impuesto a la renta respectivo; y a partir del tercero, de 28 de febrero de 2018, se agregó que *“La Subsecretaría y el Profesional dejan expresa constancia que el honorario bruto estipulado anteriormente, incluye el monto para pagos de cotizaciones previsionales, siendo de exclusiva responsabilidad del Profesional el pago de las mismas”*.

En consecuencia, y conforme a lo previamente razonado, procede ordenar el pago de las cotizaciones previsionales y de cesantía sólo desde el 31 de julio de 2017 al 27 de febrero de 2018; en tanto que en lo que respecta al período que va desde el 28 de febrero de 2018 al 31 de diciembre de 2020, la decisión deberá ser distinta, dado que el actor se obligó a enterarlas directamente en los organismos pertinentes, en concordancia con lo establecido en el Título IV de la Ley N°





20.255, por lo que cualquier “laguna” en la cuenta de capitalización individual del trabajador será consecuencia de su propio incumplimiento, y, por consiguiente, no hay un daño previsional que reparar, lo que torna en improcedente ordenar un doble pago de la prestación que se trata.

**Noveno:** Que, en tal circunstancia, yerra la Corte de Apelaciones de Coyhaique, cuando al dictar el pronunciamiento de reemplazo ordenan pagar las cotizaciones de seguridad social devengadas durante toda la vigencia del contrato y aplican la sanción de la nulidad del despido establecida en los incisos quinto a séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, sobre la base de una relación laboral que en su origen estuvo amparada por las normas contempladas en el Estatuto Administrativo. En efecto, sobre la premisa de lo que se ha venido razonando, la referida sentencia, dictada luego de acogerse el recurso de nulidad planteado, fundado en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, debió limitarse a declarar la existencia de la relación laboral y el carácter injustificado del despido, sin aplicar la referida sanción ni otorgar todas las cotizaciones de seguridad social.

**Décimo:** Que, por las consideraciones antes dichas, no cabe sino acoger el presente recurso de unificación de jurisprudencia, íntegramente en lo que se refiere a las dos primeras materias de derecho y parcialmente en lo concerniente a la tercera, invalidando, en lo pertinente, el fallo impugnado y procediendo a dictar, acto seguido y en forma separada, la correspondiente sentencia de reemplazo.

Por lo reflexionado, disposiciones legales citadas y lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandada respecto de la sentencia de dieciocho de agosto de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Coyhaique, que hizo lugar al recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia de nueve de septiembre de dos mil veintiuno, emanada del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, en autos RIT O-29-2021, RUC 214 0340819-8, y procedió a dictar el fallo de reemplazo, y se declara que dicha sentencia es **nula parcialmente**, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Acordada, en lo que atañe a la primera materia de derecho, con el **voto en contra** de las ministras **señoras Chevesich y Muñoz**, quienes fueron de opinión de rechazar el arbitrio también en lo relativo a ese extremo, atendido que, a su juicio, la obligación que el artículo 58 del Código del Trabajo, en relación con los



artículos 17 y 19 del Decreto Ley N° 3.500, impone al empleador, se extiende no sólo a las materias previsionales y de cesantía, sino también a la de salud, dado que, al igual que los artículos 1° y 3° de la Ley N° 17.322, alude a las “cotizaciones de seguridad social”, sin distinción alguna; y porque corresponde a la judicatura dar eficacia al derecho consagrado en el artículo 19 N°18 de la Constitución Política, que obliga al Estado, a través de todos sus Poderes, a garantizar el acceso de todos los habitantes a las prestaciones de seguridad social, lo que dada la configuración que la legislación ha hecho del sistema, supone velar por el oportuno cumplimiento de la obligación de aportar, sea de manera directa para los trabajadores independientes o a través de la retención del empleador para los dependientes. Sin que lo anterior se vea alterado por la circunstancia de que la naturaleza laboral del vínculo haya sido declarada por la judicatura con posterioridad a su término.

Asimismo, se previene por la ministra **señora Chevesich**, en lo relativo a la segunda materia propuesta por el recurrente, que, si bien tiene una postura diferente sobre la materia de derecho cuya unificación se solicita, en los términos señalados en los votos estampados en sentencias dictadas en causas que tratan de la misma cuestión de derecho, declina incorporarla, teniendo únicamente en consideración que ya se encuentra uniformada por esta Corte en los términos señalados precedentemente, sin que se hayan dado a conocer nuevos argumentos que autorice su variación, tampoco que ha sido modificada.

Regístrese.

Rol N° 98.552-2022.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H. y señor Diego Simpértigue. No firman los ministros señor Blanco y señor Simpértigue, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con licencia médica el primero y por estar con feriado legal el segundo. Santiago, seis de abril de dos mil veintitrés.





HLJPEPTHBQ

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

