

Santiago, treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno.

Vistos:

En los autos rol N° T-66-2018 (acumulada T-34-2019), Ruc 1840154668-1, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, caratulada “**Vidal Vergara Claudio con Fundación Instituto Profesional DUOC UC**”, por sentencia de diez de febrero de dos mil veinte, se rechazaron las excepciones de caducidad de la acción de tutela laboral, de litis pendencia, finiquito, transacción y cosa juzgada; acogiéndose parcialmente la demanda, sólo en cuanto se declaró que la relación laboral habida entre las partes fue de duración indefinida, que se extendió desde el 3 de abril de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2018, fecha en que el actor fue despedido injustificadamente; condenándose a la demandada a pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con el recargo legal del cincuenta por ciento, además de feriado legal correspondiente a cuarenta y dos días corridos. Dicha sentencia rechazó las acciones de tutela por vulneración de derechos y de nulidad del despido; y acogió la excepción de prescripción (sólo en cuanto al feriado legal) y estimó innecesario pronunciarse respecto del pago de remuneraciones, cotizaciones previsionales y gratificaciones legales.

En contra la referida decisión, ambas partes dedujeron recursos de nulidad, una sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, rechazó el interpuesto por la parte demandante; y, en cambio, acogió el deducido por la parte demandada, invalidando la sentencia del grado, dictando a continuación la sentencia de reemplazo, en forma separada y sin nueva vista, que acogió la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, respecto de los contratos a plazo fijo celebrados en las fechas que se indica, rechazando todas las pretensiones del actor.

Respecto de dicho fallo, la parte demandante interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando a esta Corte que lo acoja y dicte la sentencia de reemplazo, otorgando las indemnizaciones y prestaciones solicitadas en la demanda o las que estime en derecho corresponda.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas



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

Segundo: Que en cuanto a la unificación de jurisprudencia pretendida, en lo que se refiere a la materia de derecho objeto del juicio, dice relación con *“la eficacia liberatoria de los finiquitos suscritos en un contexto de diversos y sucesivos contratos a plazo celebrados entre el mismo trabajador y empleador”*.

El recurrente señala que interpuso demanda solicitando la tutela laboral de derechos fundamentales; el reconocimiento de relación laboral indefinida; se declare la existencia de un subterfugio laboral; y el cobro de cotizaciones previsionales, de salud y demás prestaciones. Expone que fue contratado como docente, mediante la suscripción de un contrato a plazo fijo, primeramente desde 3 de abril de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013, suscribiéndose en cada fin de periodo un finiquito, volviendo a ser contratado los primeros días de marzo del año siguiente, lo que se repitió hasta el año 2018, salvo dicho año, en que hizo una “reserva de derechos”. Añade que en dicha época su remuneración mensual ascendía a \$ 1.104.424 (*un millón ciento cuatro mil cuatrocientos veinte y cuatro pesos*); y que pese a que durante los meses del periodo estival de cada año ejercía diversas funciones propias a la labor de docente para Duoc UC, respecto de los cursos que dictaría el año siguiente, durante dicho período jamás recibió remuneración alguna, ni tampoco se pagaron sus cotizaciones previsionales y de salud, lo que le impidió acumular antigüedad laboral, a pesar de haber trabajado ininterrumpidamente para la demandada.

Añade que la sentencia que acogió parcialmente la demanda fue impugnada por ambas partes, y la Corte acogió el recurso impetrado por la demandada, sólo respecto de la última causal deducida, esto es, por la causal de nulidad del artículo 477 inciso 1°, en relación a los artículos 159 N°4 del Código del Trabajo, 1546 y 2460 del Código Civil”, razonando que “[...] *la sentencia definitiva impugnada aplicó erróneamente los artículos 159 N°4 y 177 del Código del Trabajo, configurándose ésta porque los hechos establecidos en la sentencia no se subsumieron en las normas señaladas, en circunstancias que corresponde subsumirlos en dicha norma, desde que no existió una relación laboral indefinida*



entre el Instituto Profesional DUOC UC y la actora, sino que una serie de contratos de trabajo de plazo fijo que fueron debidamente finiquitados en documentos suscritos voluntariamente y sin fuerza”.

Dicha decisión es contraria a la tesis que han sostenido los tribunales superiores de justicia, en orden a que los finiquitos celebrados en el contexto de diversos y sucesivos contratos a plazo fijo con el mismo empleador, sin reserva de derechos y a pesar de cumplir formalmente los requisitos establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, carecen de poder liberatorio en tanto ocultan, en perjuicio del trabajador, una relación de carácter indefinida.

Termina solicitando que se acoja el recurso de unificación de jurisprudencia, se dicte sentencia de reemplazo que declare que la relación habida entre las partes fue de naturaleza indefinida, otorgando las indemnizaciones y prestaciones solicitadas en la demanda o las que estime en derecho corresponda.

Tercero: Que, para los efectos de fundar el recurso de unificación de jurisprudencia, cita, en primer término, la sentencia dictada por esta Corte, en la causa rol N° 854- 2002, que llamada a pronunciarse sobre similar materia de derecho señaló que *“no cabe estimar infringido el artículo 177 del Código del Trabajo, precepto que según el recurrente lo habría sido, pues, para que el finiquito pueda ser invocado por el empleador debe haber sido ratificado ante alguno de los ministros de fe que señala dicho precepto y, como antes se expuso, la conclusión de los jueces de la instancia, tras un detenido análisis de la prueba rendida, documental y testimonial, en uso de sus atribuciones soberanas, es que el finiquito, tanto el último, como los anteriores, no fueron ratificados por el actor ante el ministro de fe competente”.*

En segundo lugar trae a colación un fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, dictado en los autos rol N° 309- 2014, que pronunciándose sobre idéntica materia de derecho señaló que *“el finiquito carece del poder liberatorio de término de la relación laboral como la atribuye la recurrente, teniendo en cuenta por otro lado que el actor estuvo desempeñándose como profesor de educación física, entrenador de hockey y jefatura de curso desde el 01 de mayo de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013 por medio de diversos y renovados contratos a plazo fijo, que demostraban la continuidad de sus labores, no obstante las fechas indicadas precedentemente, pues se entraba a trabajar la última semana de febrero para firmar el contrato en marzo o los primeros días de abril con vigencia hasta diciembre del mismo año”,* agregando que *“cada fin de año un ministro de fe*



concurría al establecimiento educacional en tanto los docentes hacían fila para firmar el aludido finiquito con el convencimiento de su regreso al año siguiente para firmar un nuevo contrato a plazo fijo desde marzo de cada año o una fecha posterior hasta el 31 de diciembre”.

Asimismo, acompañó la sentencia dictada por esta Corte en el rol N° 19374-14, que, con ocasión de una demanda por desafuero maternal, fundada en la causal de término relativa al vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, expresó que *“...si bien es posible constatar que existen diversas interpretaciones respecto del poder liberatorio del finiquito...al asumir la relación laboral como indefinida, los finiquitos posteriores deben estimarse ineficaces, los que carecen de poder liberatorio, al fundarse en una causal de término impertinente, lo que redundaría en afectar derechos irrenunciables para la trabajadora, la que mantenía una relación contractual vigente con la demandante al momento en que fueron celebrados”.*

Luego cita una sentencia de esta Corte, dictada en los autos rol N° 32.122-2015, en el que la materia de derecho que se somete a consideración consiste en *“determinar el poder liberatorio de finiquitos válidamente celebrados con estricta observancia de las formalidades estatuidas en el artículo 177 del Código del Trabajo y que no contienen reservas de derecho o acciones, o bien, su ineficacia por haber existido continuidad en la prestación de los servicios y atendido el principio de primacía de la realidad”.*

A su vez, cita la sentencia dictada en los autos rol 424-2017 de la Corte de Apelaciones de Santiago, donde se concluyó *“que existió continuidad en los contratos de obra que celebraron las partes y que el pretendido poder liberatorio de los finiquitos que se otorgaron al trabajador no puede superar la realidad de los hechos y que la celebración de sucesivos contratos aparentemente temporales daba cuenta que la realidad de una relación de carácter indefinido”.*

Por último, menciona otra resolución de este tribunal, pronunciada en los autos rol N° 29.712-2014, en la que se concluyó que *“el finiquito será prueba suficiente del término de la relación laboral, su fuerza probatoria se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador. Este debilitamiento se debe a que bajo la forma del término de una relación laboral seguida del establecimiento de una nueva relación de la misma índole entre los mismos empleadores y trabajador, puede existir una relación laboral continua. Aquí, el finiquito no es más que renuncia de derechos durante la*



vigencia del contrato de trabajo”. El contexto fáctico sobre la base del cual se decidió dijo relación con que *“entre junio de 2007 y octubre de 2013 las partes celebraron múltiples contratos de trabajo sucesivos, mediando entre cada uno de ellos un finiquito. Entre cada finiquito y el contrato siguiente, nunca transcurrieron más que cinco días”*.

Cuarto: Que, por su parte, la sentencia impugnada dirimió la controversia expresando que *“se suscribieron seis contratos de trabajo a plazo fijo entre el actor y la demandada, desde el año 2013 hasta el 2018 y, a su vez, cada uno de ellos, al término del plazo convenido -31 de diciembre de cada año, esto es, diez meses aproximadamente-, fue seguido del correspondiente finiquito, salvo el último contrato, todos los cuales fueron suscritos sin que el trabajador hiciera reserva alguna de derechos y en su otorgamiento se cumplieron las formalidades exigidas por el artículo 177 del Código del Trabajo, manifestando en todos ellos el actor que DUOC UC nada le adeuda por ningún concepto ni tiene reclamos que formular en contra de dicha Fundación, otorgando a la empleadora el más amplio y total finiquito, declaración que señaló formulaba libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos, sin que se efectuase reserva de derechos. Del mismo modo, se asentó en el fallo impugnado que el actor no desempeñó labores para la empleadora durante los meses de enero y febrero y primeros días de marzo del año siguiente al término del plazo de cada contrato, y que al vencimiento del lapso estipulado en cada uno de los contratos celebrados en abril de 2013 y marzo de los años 2014, 2015, 2016 y 2017 se suscribió el correspondiente finiquito, mediando dos meses aproximadamente entre cada contrato a plazo fijo. Por consiguiente, existió consentimiento y poder liberatorio en los aspectos que formaron parte de cada relación laboral extinguida con la demandada, las que se habían iniciado a partir de abril de 2013 y de marzo de los años 2014, 2015, 2016 y 2017, y finalizaban en diciembre de cada año.”*

A continuación, el considerando Vigésimo razonó: *“Que, en este contexto, no resulta procedente restar poder liberatorio a los finiquitos tomando en consideración otras circunstancias o principios que no se sostienen en hechos acreditados en la causa, como la continuidad en la prestación de los servicios y el principio de la primacía de la realidad, dado, por una parte, que quedó asentado en el fallo que entre cada contrato transcurrió un tiempo superior a dos meses, durante los cuales el actor no prestó servicios para la demandada y después de*



cada período académico suscribió finiquitos que cumplen los requisitos legales; y, por otro lado, que si bien resulta efectivo que en materia laboral prima lo que sucede en la realidad más que lo estipulado en el contrato, lo cierto es que esta conclusión debe sustentarse en los hechos acreditados, lo que no ocurre en la especie. En efecto, no es posible seguir el razonamiento de la jueza a quo, en el considerando “décimo segundo” en que resta poder liberatorio a los finiquitos invocados por la demandada, a pesar que había establecido en el considerando “décimo primero” que las partes firmaron ante notario público los finiquitos, de fechas 31 de diciembre de cada año, hasta el 2017, en cuya virtud “el actor manifestaba que le otorgaba a la demandada el más amplio y total finiquito, declaración que formulaba libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos; sin que se efectuase reserva de derechos”.

Quinto: Que dada la conceptualización que el legislador ha hecho del recurso en estudio, constituye un factor necesario para alterar la orientación jurisprudencial de los tribunales superiores de justicia acerca de alguna determinada materia de derecho “objeto del juicio”, la concurrencia de, a lo menos, dos resoluciones que sustenten distinta línea de razonamiento al resolver litigios de idéntica naturaleza. De esta manera, no se aviene con la finalidad y sentido del especial recurso en análisis, entender como una contraposición a la directriz jurisprudencial la resolución que pone fin a un conflicto sobre la base de distintos hechos asentados o en el ámbito de acciones diferentes, en tanto ello supone necesariamente la presencia de elementos disímiles, no susceptibles de equipararse o de ser tratados jurídicamente de igual forma.

Sexto: Que la situación planteada en la sentencia impugnada difiere de las esbozadas en las primeras cuatro que se citan como contraste, por lo tanto, a su respecto no concurre el requisito que se analiza, esto es, que se esté en presencia de situaciones que se puedan homologar. Es así como en la causa rol N° 854-2002 de esta Corte, para resolver se tuvo especialmente en consideración que los finiquitos suscritos al término de cada año no fueron ratificados ante notario en las fechas que se señalaron en cada uno.

Por su parte, en el fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, pronunciado en los autos rol N° 309-2014, se tuvo en cuenta que los trabajadores no tenían la suficiente libertad para poder hacer las reservas que el caso ameritaba por cuanto *“cada fin de año un ministro de fe concurría al*



establecimiento educacional en tanto los docentes hacían fila para firmar el aludido finiquito con el convencimiento de su regreso al año siguiente para firmar un nuevo contrato ...”.

Asimismo, y tal como se señaló en los acápites precedentes, la sentencia dictada por esta Corte en el rol N° 19374-14, recayó sobre una demanda por desafuero maternal, fundada en la causal de término relativa al vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, presupuestos de hecho ajenos al caso motivo del intento unificador.

Por último, en las sentencias de esta Corte dictadas en los autos rol N° 32.122- 2015 y rol N° 424-2017 de la corte de apelaciones de Santiago, lo que se buscó dilucidar era si la relación podía ser calificada de indefinida teniendo en consideración la celebración de sucesivos contratos por obra o faena.

Séptimo: Que, en cambio, sí concurren dos interpretaciones diversas sobre una idéntica materia de derecho en relación con la sentencia dictada por esta Corte en los autos rol N° 29.712-2014, presupuesto necesario del recurso de unificación de jurisprudencia, por lo que se debe establecer cuál es la correcta, lo que se traduce en determinar el poder liberatorio de finiquitos sin reserva de derechos, válidamente celebrados en un contexto de diversos y sucesivos contratos a plazo celebrados entre el mismo trabajador y empleador.

Octavo: Que, para los efectos de resolver, es necesario tener en consideración que son hechos establecidos por la sentencia impugnada los siguientes: (1) que las partes celebraron seis contratos de trabajo a plazo fijo con fechas 3 de abril de 2013, 10 de marzo de 2014, 09 de marzo de 2015, 07 de marzo de 2016, 06 de marzo de 2017 y 05 de marzo de 2018, en cuya virtud el actor debía prestar servicios de docente en el curso de “Formación Cristiana”; (2) que el actor, además de sus labores de docente, debía en todo caso ejecutar todas aquellas labores o tareas que se encontraran relacionadas con la docencia y que le fueren encomendadas por el empleador de manera permanente o transitoria, debiendo ejecutar las tareas y/o actividades inherentes a la función académica que el empleador pudiere encomendarle en aquellos periodos en que el docente no impartiera clases por causa del término de un semestre académico; (3) todos los contratos fueron modificados en relación a la carga horaria del actor, a lo menos tres veces durante cada año –desde el año 2013 y el año 2018-, mediante la suscripción de los respectivos anexos; (4) que las partes firmaron ante notario público documentos denominados “Finiquito”, de fechas 31 de diciembre



de 2013, 31 de diciembre de 2014, 31 de diciembre de 2015, 31 de diciembre de 2016 y 31 de diciembre de 2017, en cuya virtud el actor manifestaba que le otorgaba a la demandada el más amplio y total finiquito, declaración que formulaba libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos; sin que se efectuase reserva de derechos y sin que se haya suscrito finiquito respecto al contrato de trabajo de 05 de marzo de 2018; (5) durante el segundo semestre del año que se estaba cursando, Duoc les exigía a sus docentes enviar la disponibilidad académica que tendrían para el año académico siguiente, antecedentes que eran puestos en conocimiento de los alumnos –a través del portal académico de Duoc UC- a fin que tomaran los cursos para el año siguiente, es decir, ya en el mes de noviembre de cada año se les consideraba a los profesores para desempeñar sus labores en el siguiente año académico, considerándolos en consecuencia dentro de su plantel docente, entregándoseles la carga definitiva en el mes de marzo con el nuevo contrato de trabajo; y, (6) el actor a partir del año 2013 no registra pagos de cotizaciones de seguridad social en los periodos correspondientes a los meses de enero, febrero y durante los primeros días del mes de marzo de cada año académico.

Noveno: Que entrando al análisis del fondo de la controversia planteada en este procedimiento, y tal como fue resuelto por esta Corte en sentencia dictada en los autos rol N° 29.043-2019, y recientemente en los autos rol N° 94.855-2020, se hace necesario recordar que el legislador, amparando la estabilidad en el empleo, ha previsto diversas causales de término de la relación laboral. Unas de naturaleza objetiva y otras de carácter subjetivo, es decir, sustentadas en fundamentos cuya apreciación requiere de elementos de convicción concretos y razones o motivos de índole abstracta.

Entre las primeras se ubican las contempladas en el artículo 159 del código del ramo, en la especie, vencimiento del plazo convenido en el contrato. La presencia de estas causales, al igual que aquellas denominadas subjetivas, determina la finalización del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna, atendida la ocurrencia de los hechos concretos previstos por el legislador y que, como en el caso de autos, habrían sido previamente conocidos por ella.

Décimo: Que, en otro orden de consideraciones, el legislador ha querido favorecer al empleador diligente que presta el servicio de que se trata adecuadamente y concluido, se extingue la fuente de ingresos, por razones que son ajenas a la voluntad de ambas partes. Así el contratista responsable no se



enfrenta a la obligación de pagar indemnizaciones a los trabajadores que ha contratado con motivo de un servicio cumplido y, por ende, extinguido. Sin embargo, a contrario *sensu*, es posible concluir que la ley laboral no ha pretendido beneficiar a aquel empleador que mantiene en su poder la prestación de un servicio y, no obstante ello, caduca los contratos con los trabajadores respectivos, argumentando una conclusión, en la práctica o realidad, inexistente.

Undécimo: Que la causal contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, que es aquella que según la demandada habría operado al término de cada uno de los contratos celebrados con el actor, y respecto de los cuales se celebraron los aludidos finiquitos, supone, implícitamente, una temporalidad en la prestación de los servicios. En otros términos, y considerando el principio de la estabilidad relativa en el empleo que recoge la legislación laboral, la citada causal importa o supone una ausencia de continuidad en la labor que desarrolla el trabajador.

Duodécimo: Que, por otra parte, el legislador laboral, siempre en aras de la directriz mencionada, ha consagrado situaciones específicas que denotan su repudio a la transgresión de la aludida permanencia laboral, como son, por ejemplo, las establecidas en el artículo 159 N° 4 del código del ramo, incisos segundo y cuarto, en cuanto contemplan presunciones que conducen a evitar la contratación de trabajadores, incluso en forma discontinua, con el objeto de eludir las responsabilidades del empleador al momento de la terminación de la relación laboral.

En efecto, la circunstancia fáctica que puede dar origen a que opere la causal del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, debe ser necesariamente transitoria o de limitada duración, conclusión que es la que se aviene con la protección de la estabilidad relativa que consulta el código, la que no pueden eludir las partes por la vía de la autonomía contractual. Situaciones transitorias o de temporada, de una duración no superior a un año, que es el término que contempla la normativa para el plazo máximo de un contrato, es lo que se encuadra con una interpretación armónica de los textos legales con la protección que acuerda dicha estabilidad relativa.

Decimotercero: Que en el contexto referido, resulta, entonces, que los contratos de trabajo del actor no pueden sino estimarse de carácter indefinidos, pues, según los hechos asentados en la causa, tanto las labores para las que fue contratado, como el tiempo durante el cual las desarrolló, no se condicen con el



carácter específico y transitorio de las tareas susceptibles de ser terminadas a través de la causal invocada en su oportunidad, en tanto no obstante tratarse de faenas determinadas cuya finalización era posible de prever en el tiempo a partir de su propia índole, la existencia de la referida relación deriva de una necesidad permanente, regular e indefinida de la empleadora.

El vínculo laboral unió a las partes durante más de cinco años, mismo lapso en el cual el demandante efectuó idéntica tarea para la empresa demandada, esto es, el desempeño de la actividad educacional, presupuestos que desde la perspectiva de las reglas de la sana crítica, especialmente la lógica y las máximas de la experiencia, conduce a distinguir la situación descrita como una en la que se dan todos y cada uno de los elementos de un contrato de carácter indefinido.

En este orden de consideraciones es fundamental tener en cuenta que la regla general en el ámbito del Derecho del Trabajo es que los contratos sean de carácter indefinido y la excepción, que sean transitorios o temporales, puesto que el legislador ha privilegiado la estabilidad en el empleo, lo que obliga a hacer una interpretación restrictiva de éstos, para evitar que a través de mecanismos formales sean burlados los derechos de los trabajadores, quienes por su condición de subordinación no tienen el poder para contradecir la forma de contratación que define el empleador.

Decimocuarto: Que, en otro orden de consideraciones, para los efectos de determinar si la magistratura obró correctamente cuando otorgó poder liberatorio a los finiquitos celebrados al término de cada anualidad, habiendo cumplido con todas las formalidades que exige el artículo 177 del Código del Trabajo, cuestión que, en el caso de autos no es materia de controversia, se hace necesario el análisis e interpretación de dicha norma que prescribe, en lo pertinente: *“El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo no podrá ser invocado por el empleador... Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente”*.

En relación con la materia esta Corte ya ha decidido al respecto y se ha asentado que al finiquito se le conceptualiza formalmente como *“el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador,*



con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra". (Manual de Derecho del Trabajo, autores señores Thayer y Novoa, Tomo III, Edit. Jurídica de Chile).

Ciertamente, tal acuerdo de voluntades constituye una convención y, generalmente, tiene el carácter de transaccional. Asimismo, el finiquito legalmente celebrado tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y provoca el término de la relación en las condiciones que se consignan. Tal forma de dar por finalizada la relación laboral, de acuerdo a la transcrita norma contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, debe reunir ciertos requisitos. A saber, debe constar por escrito y, para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe citados en esa disposición. Además, se ha agregado a esos requisitos la formalidad conocida como la ratificación, es decir, el ministro de fe actuante debe dejar constancia, de alguna manera, de la aprobación que el trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento.

Además, en el finiquito, obviamente, como se dijo, debe constar, desde el punto de vista sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, para el evento que alguna o algunas permanezcan pendientes. En este orden de ideas, cabe consignar que como convención, es decir, como acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurren a otorgarlo para dar por terminada una relación laboral, esto es, a aquellos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libres de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio. En otros términos el poder liberatorio se circunscribe a todo aquello en que las partes han concordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó.

Decimoquinto: Que, en la especie, se fijó como un hecho no controvertido que el actor celebró finiquitos al término de cada una de las parcialidades a través de las cuales se desarrolló su relación con la demandada, finiquitos que



cumplieron con las formalidades legales a las que se ha hecho referencia. Desde este punto de vista, y sólo tomando como elemento de análisis lo antes señalado, se podría concluir que habría existido el consentimiento idóneo y poder liberatorio respecto de todos los aspectos que formaron parte de la relación laboral presuntamente extinguida al término de cada uno de los contratos a plazo celebrados entre las partes.

Sin embargo, lo que constituye el fondo de la controversia no radica en el poder liberatorio que tiene el referido acuerdo entre partes, sino que en este preciso caso, él no ha podido alterar la naturaleza jurídica del contrato habido entre los intervinientes, naturaleza que se mantendrá incólume de manera independiente de las aseveraciones que las partes formulen en el texto o en cualquier otro.

Decimosexto: Que, por otra parte, si bien normalmente el finiquito será prueba suficiente del término de la relación laboral, su fuerza probatoria se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador, como ocurre en el caso de autos. Este debilitamiento se debe a que bajo la forma del término del vínculo del trabajo docente seguida del establecimiento de uno de igual índole entre los mismos empleadores y trabajador, puede existir una relación laboral continua.

Aquí, el finiquito no es más que renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo.

A lo anterior cabe agregar que el Derecho Laboral, en su ámbito especial, tuitivo y de protección, en sus normas ha privilegiado el carácter no renunciable de los derechos laborales mientras subsista el contrato de trabajo, pues asume que existe una significativa asimetría de poder negociador entre el empleador y el trabajador individual. Se comprende que el trabajador, para quien perder su trabajo puede resultar extremadamente gravoso, acepte renunciar a sus derechos laborales a objeto de mantener su trabajo. Nada hay de sorprendente, por tanto, en que acepte firmar un finiquito como condición para poder continuar trabajando bajo el mismo empleador, aunque sea bajo la forma de un nuevo contrato.

De conformidad con lo razonado se sigue que el finiquito no puede constituir plena prueba del término de la relación laboral cuando el trabajador ha seguido laborando para el mismo empleador, en similares condiciones, como aconteció en este caso. Su valor probatorio deberá ser apreciado conforme a las reglas de la sana crítica en conjunto con las demás pruebas rendidas en juicio.



Cabe presumir que por regla general el finiquito es otorgado libremente, de manera que ha de reconocerse su poder liberatorio, pero no cabe entenderlo así cuando su suscripción es condición para la celebración de un nuevo contrato con igual empleador, para desempeñar el mismo trabajo. Por esta razón, en semejante contexto, se debilita su capacidad para probar que el contrato de trabajo era efectivamente uno a plazo. El tribunal bien puede, como se señaló, ponderando toda la prueba recibida de conformidad con las reglas de la sana crítica, concluir que la relación laboral era efectivamente indefinida, sin que haya referencia alguna en el artículo 177 del Código del Trabajo que obste a esta interpretación.

Decimoséptimo: Que, por lo demás, útil resulta traer a colación el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores en tanto subsista el contrato de trabajo, según lo dispone el inciso segundo del artículo 5° del Código del ramo. Ciertamente, si en la especie la desvinculación no se produjo, por cuanto el actor siguió desempeñando sus servicios sin solución de continuidad, no es posible que las tantas veces señalados finiquitos hayan modificado el tipo de relación laboral que se fue construyendo entre las partes a lo largo de los años. En definitiva, no se trata de restarle valor a un acuerdo de voluntades, sino que al haberse configurado un contrato de carácter indefinido, dicho pacto no podía alterar la naturaleza jurídica de la relación habida.

Decimooctavo: Que en este mismo orden de consideraciones, en el Derecho del Trabajo tiene aplicación el principio conocido como primacía de la realidad, debiendo privilegiarse lo que ocurre en el terreno de los hechos, incluso sobre lo formalizado por escrito por las partes, y en este contexto, la sucesiva existencia de diversos contratos a plazo fijo celebrados entre las mismas partes para llevar a cabo idéntica tarea –docente en el curso de “Formación Cristiana”- y en el mismo lugar –sede Puente Alto Duoc UC-, todos terminados con sus respectivos finiquitos para volver a suscribirse otros en similares condiciones un par de meses después, demuestra, como ya se señaló, que en los hechos y más allá de lo expresado en los finiquitos, se está ante una única relación laboral permanente y continua.

Decimonoveno: Que, por lo reflexionado, en cuanto a la causal de nulidad deducida por la parte demandada, contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 159 N° 4 y 177 del mismo cuerpo legal, la Corte de Apelaciones de San Miguel se equivoca al estimar que se configuró,



pues la sentencia de base efectuó una correcta aplicación a tales normas al rechazar la excepción de finiquito y acoger la demanda en los términos indicados.

Vigésimo: 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 deberá ser acogido.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante respecto de la sentencia de sentencia de ocho de mayo de dos mil veinte, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, que acogió el recurso de nulidad que dedujo la parte demandada en contra de la dictada por el rol N° T-66-2018 (acumulada T-34-2019), Ruc 1840154668-1, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, de diez de febrero de dos mil veinte, la que **es nula**, y en su lugar se declara que **se rechaza** el referido recurso de nulidad, manteniéndose la decisión dictada por el tribunal de primera instancia.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 63.102-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia Repetto G., y los Abogados Integrantes señor Ricardo Abuaud D. y señora Leonor Etcheberry C. No firma la Ministra señora Repetto y el abogado integrante señor Abuaud, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso la primera y por estar ausente el segundo. Santiago, treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno.



En Santiago, a treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

