

Talca, veintiséis de mayo de dos mil veintiuno.

VISTO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, don **PABLO ANDRES CORDERO VASQUEZ** en representación de la parte demandada **FRUTICOLA JOSE SOLER S.A.**, en la causa seguida en procedimiento laboral de aplicación general caratulado **“ROCO LAZCANO, PABLINA con FRUTICOLA JOSE SOLER S.A.” Rit O-237-2020, del Juzgado del Trabajo de Curicó**, interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha 11 de febrero de 2021 que acogió la demanda interpuesta por doña **PABLINA DEL CARMEN ROCO LAZCANO** en contra de su representada, declarando injustificado el despido que la afectó y la existencia de una única relación laboral de carácter indefinido entre las partes desde el 01 de octubre de 2012 hasta el 08 de mayo de 2020, condenando consecuentemente a su representada a pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio y el incremento de un 50% de esta última establecido por la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo, todo con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Este recurso de nulidad se funda en los siguientes antecedentes que el recurrente expresa a continuación.

I.- ANTECEDENTES.

En este procedimiento se establecieron como hechos a probar la extensión de la relación laboral, particularmente su fecha de inicio; los hechos y circunstancias que constituyen la excepción de finiquito alegada por su parte y la procedencia de las indemnizaciones demandadas.

En consecuencia, lo esencialmente discutido consistió en la naturaleza de la relación laboral que existió entre las partes, es decir, la clase de contrato de trabajo desde el punto de vista de su vigencia, esto es, si estamos frente a una relación laboral única de carácter indefinida como lo sostuvo la parte demandante, o por el contrario, si nos encontramos frente a múltiples y sucesivos contratos de trabajo por obra o faena transitoria o de temporada como lo afirmó su parte.

Ambas partes incorporaron prueba documental, además su parte rindió prueba testimonial.

En definitiva se acogió la demanda declarando que la relación laboral corresponde a un contrato de trabajo de carácter indefinido desde del 01 de



definitiva de fecha 11 de febrero de 2021 que en su parte resolutive acogió la demanda en contra de su representada condenándola a pagar las indemnizaciones e incrementos antes referidos, más reajustes e intereses, considerando que la extensión de la única relación laboral indefinida que existió entre las partes se remonta al 01 de octubre de 2012.

III.- CAUSAL DE NULIDAD.

El presente recurso se sustenta en la causal de nulidad contemplada en el **artículo 477 del Código del Trabajo.**

Tal como se explicará, la sentencia definitiva pronunciada en esta causa ha sido dictada con una **evidente infracción de ley**, en consecuencia, estamos frente a la causal de nulidad de la sentencia establecida por la última parte del inciso primero del artículo 477 del cuerpo legal antes citado, por haber sido dictada dicha resolución con infracción de ley lo que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

IV.- NORMAS LEGALES INFRINGIDAS.

La sentencia cuya invalidación se solicita y que es objeto de este fundado recurso de nulidad, infringe la ley y comete un error de derecho al entender que la extensión del contrato de trabajo entre las partes de este juicio se remonta al 01 de octubre de 2012 y se mantuvo vigente como una sola y única relación laboral de carácter indefinido hasta la fecha del despido, esto es, hasta el 08 de mayo de 2020, declaración que tiene como consecuencia que se condene a su representada al pago de la indemnización por años de servicios que alcanzan a 8 remuneraciones según expresa dicho fallo, los incrementos legales y la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Las normas legales infringidas por la sentencia de fecha 11 de febrero de 2021 de la que recurre, son los **artículos 10 bis, 163 inciso tercero y 177 del Código del Trabajo**, de la manera como se pasa a explicar.

V.- FORMA COMO SE PRODUJO LA INFRACCION LEGAL Y SU INFLUENCIA

SUSTANCIAL EN LO DISPOSITIVO DEL FALLO.

Son hechos establecidos en esta causa los siguientes:

- Que la actora se vinculó desde el mes de octubre de 2012 con su



que consistió en el término efectivo de la faena transitoria o de temporada para la cual había sido contratada.

- Que en cada una de las oportunidades en que estos sucesivos contratos de trabajo por faena transitoria llegaron a su fin, las partes otorgaron y suscribieron los correspondientes finiquitos con las formalidades exigidas por el artículo 177 del estatuto laboral, salvo para el caso del último contrato de trabajo terminado el 08 de mayo de 2020.

Es el caso que la sentencia objeto de este recurso da por establecida una circunstancia que no es relevante para resolver adecuadamente la controversia, controversia que como se dijo antes, está centrada en establecer la naturaleza del contrato de trabajo desde el punto de vista de su vigencia, esto es, si es una única relación laboral de carácter indefinida como lo pretende la demanda, o si por el contrario estamos frente a sucesivos contratos de trabajo por faenas transitorias o de temporada como lo ha sostenido invariablemente mi parte.

Dicha circunstancia irrelevante a nuestro juicio para resolver esta controversia es la **CONTINUIDAD** de los servicios, la que como se dijo, fue esgrimida como fundamento fáctico de la pretensión expresada por la parte demandante.

Sin perjuicio de lo anterior, indica que su parte en caso alguno esgrimió como defensa una supuesta **SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD** de los servicios prestados por la actora para mi representada en virtud de las diversas relaciones laborales existentes entre las mismas –descartando de paso otra afirmación inexacta o derechamente falsa contenida en la demanda en el sentido que “*se cambiaba la persona del empleador en cada contrato que se suscribía*”- toda vez que según se desprende de manera inequívoca del texto de la contestación de la demanda, reconocimos de manera expresa y concreta que la actora se había vinculado con su representada FRUTÍCOLA JOSÉ SOLER S.A. durante más de ocho años en virtud de diversos, múltiples y sucesivos contratos de trabajo por faenas transitorias o de temporada, como por lo demás no sólo lo permite, sino que regula nuestra legislación laboral.

No obstante lo anterior, esto es, la circunstancia que consta del mérito del proceso que su parte jamás alegó como defensa una supuesta solución de continuidad, US. en el considerando sexto de la sentencia recurrida señala que “*no es efectivo que haya existido solución de continuidad*” como si esta parte hubiese opuesto dicha alegación o defensa de fondo, agregando seguidamente



segunda parte del inciso segundo del artículo 8 del Código del Trabajo, es relevante para establecer la existencia del contrato de trabajo, pero en caso alguno para calificar a dicho contrato como de carácter indefinido.

Prueba de lo anterior es el hecho que nuestra legislación no contiene norma legal alguna que haga presumir que la continuidad de los servicios es sinónimo de la existencia de una relación laboral indefinida, si no como antes se dijo, sólo de la existencia de un contrato de trabajo, lo que por lo demás indica jamás fue cuestionado por su parte.

Por último, demuestra esta última circunstancia, en el sentido que la continuidad de los servicios no hace presumir ni es un elemento determinante y relevante para establecer la existencia de un contrato de trabajo indefinido, el tenor del inciso segundo del artículo 67 del código laboral, que a propósito de los feriados y de acuerdo con la modificación introducida por la ley 21.122 relativa a contratos por obra o faena transitoria o de temporada señala: "Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año".

Lo anterior demuestra que la **continuidad** alegada por la parte demandante no es determinante a la hora de establecer la naturaleza del contrato de trabajo desde el punto de vista de su vigencia, esto es, contrato por faena transitoria v/s contrato indefinido. Por el contrario, lo determinante y esencial para establecer la naturaleza del contrato de acuerdo con su vigencia

—por faena o indefinido— es que la obra o faena sea específica o determinada según el concepto que el citado artículo 10 bis nos entrega, más no su eventual continuidad.

En consecuencia, partiendo la sentencia de una conclusión o premisa errónea en cuanto a que el factor de la continuidad en los servicios es determinante para establecer la naturaleza del contrato de trabajo desde el punto de vista de su vigencia y otorgándole por esa única y exclusiva razón —equivocada y sin sustento legal alguno según se ha expresado— el mérito de resolver a favor de la parte demandante esta controversia, se producen como consecuencia lógica las infracciones legales que son denunciadas como las causales de nulidad de la sentencia dictada en este juicio y que mi parte somete a la consideración de esta Corte de Apelaciones de Talca que debe resolver este recurso.



artículo 10, las partes podrán celebrar un contrato por obra o faena determinada.

El contrato por obra o faena es aquella convención por la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella”.

Dentro de los fundamentos esgrimidos por la parte demandante para dar forma y sustento a la pretensión y que la sentencia dictada se acoge al declarar la existencia de una única e indefinida relación laboral entre las partes de este juicio desde noviembre de 2011 hasta mayo de 2020 y que permitió a su vez que el despido invocado por su parte el 08 de mayo de 2020 fuera declarado injustificado, no se hizo referencia alguna a la ley 21.122 que modificó y complementó el Código del Trabajo.

Del análisis objetivo, preciso y adecuado de la dicha ley, cuya entrada en vigencia se remonta al 01 de enero de 2019, es decir, más de un año antes del término del último contrato de trabajo por faena transitoria de la actora, se concluye que no hace otra cosa que reafirmar en nuestra legislación la existencia y procedencia de sucesivos contratos por faena transitoria o de temporada. En efecto, la referida ley reconoce de manera expresa, mediante la incorporación del artículo 10 bis -inciso primero y primera parte del inciso segundo- que es aquella norma que a nuestro juicio la sentencia vulnera de manera manifiesta, la existencia de los contratos por obra o faena determinada o transitoria, estableciendo su definición o concepto legal, cuestión que hasta antes de la entrada en vigencia de dicha ley sólo podía ser deducida de la causal de terminación del contrato de trabajo establecida por el N°5 del artículo 159 del código del ramo.

La referida norma es infraccionada por la sentencia que se recurre desde el momento en que la decisión contenida en dicho fallo hace caso omiso a la referida norma y ni siquiera la nombra o cita, ni aún para desecharla, no obstante, haber sido expresamente mencionada como alegación de fondo en la contestación de la demanda.

La segunda parte del inciso segundo del referido artículo 10 bis que consagra que las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el



faenas transitorias o de temporada bien determinadas.

2.- Infracción al inciso tercero del artículo 163 del Código del Trabajo:

Por su parte el inciso tercero del artículo 163 del Código del Trabajo, norma igualmente incorporada por la citada Ley 21.122 cuya vigencia se remonta al 01 de febrero de 2019, dispone: ***“Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada en tanto pague al trabajador, en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio día de indemnización por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y oportunidad señalada en el artículo 23 transitorio de este Código. Esta indemnización será calcula en la forma establecida en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N°19.728. Sólo corresponderá el pago de la prestación antes señalada, si se pusiere término al contrato por la causal contemplada en el N°5 del artículo 159. El ejercicio del derecho establecido en este inciso por parte del trabajador es incompatible con las acciones **derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168, sin perjuicio de las acciones derivadas del artículo 485 de este Código.**”***

La novedad de la norma antes transcrita es que vino a establecer una indemnización por tiempo servido, para los trabajadores que presten servicios en virtud de contratos de trabajo por faena transitoria o de temporada, igual a 2,5 días de remuneración por cada mes y fracción superior a 15 días, **DECLARANDO EXPRESAMENTE JUSTIFICADA LA CAUSAL DE TERMINACIÓN del artículo 159 N°5 del Código del Trabajo**, cuando se efectuó dicho pago.

Por último y lo más relevante, la última parte del transcrito inciso tercero del artículo 163, dispone expresamente a propósito de los trabajadores que hayan percibido la indemnización de 2,5 días de remuneración por mes trabajado, la **incompatibilidad con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168**, que es precisamente la *acción que se interpuso en este procedimiento*. La norma antes transcrita que es coherente con aquella que declara expresamente justificado el despido por la causal del N°5 del artículo 159 cuando el trabajador percibe la indemnización por tiempo servido, fue opuesta como defensa y alegación de incompatibilidad por mi parte en la contestación de la demanda, no obstante lo anterior, la sentencia la desecha sin argumento alguno



159 del código laboral, las partes no sólo suscribieron el correspondiente finiquito, sino que además en dicho documento firmado ante ministro de fe, se dejó expresa constancia que la actora percibió la indemnización contemplada por el actual inciso tercero del citado artículo 163, tornando incompatible y haciendo improcedente la demanda con que inició este procedimiento al tenor de lo dispuesto por la última parte del inciso tercero del tantas veces citado artículo 163, lo que se desconoció al resolver la controversia, vulnerando la norma antes transcrita y que debe ser corregido por esta Corte de Apelaciones de Talca al conocer y en definitiva resolver este fundado recurso de nulidad.

3.- Infracción al artículo 177 del Código del Trabajo en toda su extensión y en especial su inciso primero.

El señalado inciso primero del artículo 177 dispone: ***“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.”***

La norma legal recién transcrita además de establecer de manera imperativa los requisitos que debe cumplir el finiquito para tener valor y producir el efecto jurídico de otorgar pleno poder liberatorio a las partes, prohíbe al empleador invocarlo, es decir, hacerlo valer en juicio si no cumple con las formalidades o requisitos que la misma norma refiere, esto es, constar por escrito y haber sido suscrito o ratificado por el trabajador ante un ministro de fe; a contrario sensu, cumpliendo el finiquito con dichos requisitos puede válidamente ser invocado en juicio y el Tribunal debe otorgarle eficacia y pleno poder liberatorio.

Así las cosas, si analizamos la norma recientemente transcrita -que ha sido vulnerada por el fallo dictado en esta causa- y las pruebas rendidas por las partes, llegamos a la absoluta y única convicción que se debió haber acogido la alegación de mi parte en el sentido que toda relación laboral anterior al 01 de febrero de 2020 se encontraba plena e irremediablemente finiquitada, circunstancia que mi parte acreditó mediante la incorporación de los correspondientes finiquitos, todos los cuales fueron suscritos y ratificados por la trabajadora demandante ante ministro de fe, con estricto apego a la norma legal que regula la forma de otorgar dicho instrumento, finiquitos incorporados a este



inició este juicio.

Respecto de la infracción de ley denunciada, esto es, la errónea aplicación del artículo 177 del Código del Trabajo, el fallo del Tribunal a quo indica en los considerandos quinto, sexto y séptimo que dichos documentos, no obstante cumplir con la formalidad del artículo 177 del Código del Trabajo, no pueden ir en contra de la realidad que da cuenta de la **continuidad** laboral existente entre las partes, cuyo vínculo se ha prolongado ininterrumpidamente desde el 01 de octubre de 2012, restando de esta forma al finiquito, legal y válidamente suscrito por las partes, el efecto jurídico propio de dicho instrumento y obviando y por tanto infringiendo no sólo el citado artículo 177 sino que también, la parte final del inciso tercero del artículo 163 del mismo cuerpo legal en la forma ya señalada y suficientemente desarrollada en el N°2 de esta presentación.

La escueta conclusión desprovista de todo fundamento a que la sentencia arriba en el considerando séptimo, en el sentido que debe rechazarse tanto la excepción de finiquito como la de incompatibilidad de la acción deducida con la indemnización por tiempo servido que la actora percibió al suscribir dichos finiquitos, particularmente los tres últimos, opuestas y deducidas por su parte en la contestación de la demanda, infringe de manera manifiesta el mandato legal establecido en el artículo 177 del Código del ramo, toda vez que ningún principio en el cual se inspire el derecho laboral, ni aún el de la realidad y de la estabilidad en el empleo -que por lo demás tampoco se citan de manera alguna en el fallo- puede ir en contra del mandato legal cuando éste es expreso, menos aún cuando se basa y fundamenta en una ponderación de los hechos y las pruebas incorporadas en este proceso que trasgrede otras normas legales como lo son el artículo 10 bis y el artículo 163 inciso tercero del estatuto laboral, o cuando se fundan en presunciones o premisas inexistentes en nuestra legislación laboral como se ha referido antes en este fundado recurso de nulidad.

De esta forma la conclusión a la que arriba el tribunal en la sentencia es equivocada y hace necesaria su anulación por parte del Tribunal superior, lo que solicita a esta Corte de Apelaciones de Talca.

Si el fallo recurrido hubiese aplicado correctamente las normas legales contenidas en los artículo 10 bis, 163 inciso tercero y 177 del Código del Trabajo, esto es, sin la evidente y manifiesta infracción denunciada, no habría llegado a la conclusión a la que arribó, en el sentido la relación laboral entre las partes de este juicio se inició antes del 01 de febrero de 2020, específicamente el 01 de



excepción de la última que se extendió desde el 01 de febrero de 2020 hasta el 08 de mayo de 2020- debiendo igualmente considerarse dicha terminación plenamente justificada, todo sin perjuicio de la incompatibilidad alegada por mi parte entre la acción con la cual se inició este juicio y la aceptación de la referida causal de terminación que consta en los finiquitos suscritos por las partes especialmente de aquellos extendidos y ratificados por la actora después del 01 de enero de 2019.

De esta forma el fallo debió haber declarado procedente y justificado el término de la relación laboral o al menos haber acotado la extensión del contrato de trabajo a la última vinculación contractual entre las partes, esto es, desde el 01 de febrero al 08 de mayo de 2020, debiendo de esta forma haberse rechazado la demanda en todas sus partes y declarado plenamente justificada la causal invocada por mi parte para poner término a esa última relación laboral de carácter transitoria.

Procede en consecuencia, según indica el recurrente que esta ltima. Corte de Apelaciones de Talca invalide la sentencia y dicte la correspondiente sentencia de reemplazo en los términos antes referidos.

Concluye el recurso de nulidad solicitando tener por interpuesto, en tiempo y forma este fundado recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada en este procedimiento con fecha 11 de febrero de 2021, en cuanto acogió la demanda declarando la existencia de una única y continua relación laboral de carácter indefinido entre las partes desde el 01 de octubre de 2012 al 05 de mayo de 2020 y condenó a mi representada al pago de las indemnizaciones por años de servicio, sustitutiva del aviso previo e incrementos, más reajustes e intereses y se acoja el mismo por la causal de nulidad referida en el cuerpo de esta presentación, invalidando de esta forma la sentencia recurrida y dictando la correspondiente sentencia de reemplazo, que en definitiva rechace la demanda en todas sus partes, declarando la procedencia de la excepción de finiquito alegada por mi parte, la incompatibilidad de la acción intentada en este juicio con aquellos finiquitos suscritos después del 01 de enero de 2019 y la plena justificación del término de la relación laboral de fecha 08 de mayo de 2020 por la causal del N°5 del artículo 159 del código del ramo.

SEGUNDO: Que, con fecha 12 de mayo de 2021, tuvo lugar la vista del recurso de nulidad laboral, procediéndose a escuchar los alegatos de las partes.

TERCERO: Que, la causal de nulidad en que se funda el recurso es la del



incorporando a este tipo de contratación, además de una definición más restrictiva y precisa, ya que se indica que no se acepta la contratación sucesiva en virtud de contratos de este tipo, protegiéndose la continuidad del trabajador y otorgando nuevos beneficios a este tipo de contratos.

La principal novedad que incorpora esta norma legal, es que el trabajador contratado por una obra o servicio determinado tendrá derecho a una indemnización equivalente a 2,5 días de remuneración, por cada mes de servicio y fracción superior a 15 días, lo que se traduce que si la obra o Faena dura 12 meses, el trabajador tendrá derecho al término de la misma, al 100% de su remuneración por concepto de término de la obra o faena (2,5 días x 12 meses= 30 días de remuneración).

Como lo indicó el mensaje de la ley, esta modificación buscó frenar los abusos de que se cometían con esta modalidad de contrato, ya que la legislación anterior no contenía un reconocimiento y tratamiento expreso a este tipo de contrato, y se encontraba regulado sólo en las causales de termino del contrato, artículo 159 N° 5 del Código, lo que se prestaba a algunos abusos.

Para este caso, es importante destacar que la norma señala aquellas relaciones contractuales que no originen a un contrato por obra o faena, así, en párrafo final del artículo 10 bis se excluye expresamente del concepto de contrato por obra o faena a aquellas convenciones que tienen por objeto la realización de labores permanentes, esto es, aquellas que no cesan o concluyen conforme a la naturaleza o situación de hecho, lo que debe ser calificado en cada caso por el tribunal, y por cierto esas labores permanentes, no hacen procedente la contratación por obra, sino que constituyen funciones que no se avienen con el carácter temporal de este tipo de contratos.

QUINTO: Que, para el caso del recurso de autos, es importante señalar que la norma del artículo 10 bis , establece, refiriéndose a la contratación sucesiva bajo esta modalidad, que las diferentes etapas o tareas que comprende la realización de una determinada obra o faena no podrán ser objeto de dos o más contratos sucesivos de esta naturaleza por obra o faena, y que, en tal caso, debe entenderse que, el respectivo contrato tiene el carácter de indefinido, sujeto a la regulación y a los efectos que dicha condición conlleva.

SEXTO: Que, importa asimismo, que la ley 21.122 modificó el artículo 41 del Código del Trabajo, reconociendo el carácter no remuneratorio del las indemnizaciones previstas en el artículo 163 del mismo Código, lo que antes sólo



como infringido por el recurrente, se incorporó un nuevo inciso 3°, referido a los casos en que el contrato por obra o faena hubiere estado vigente un mes o más, de cuyos términos se desprende que el legislador ha establecido en favor de los trabajadores sujetos a este tipo de contratos que hubieren estado vigentes un mes o más, un régimen especial de indemnización en los casos en que se pudiera término al contrato por la causal del N° 5 del artículo 159, donde fluye que la indemnización debe realizarse en base al artículo 172 del Código, siendo además aplicable las normas del artículo 13 de la ley 19.728.

NOVENO: Que, respecto de la causal, el fallo estableció en su considerando 6° que las obras en las que sirvió la parte actora, fueron continuas desde el año 2012. Y que el demandado empleador operó en base a un contrato, que siendo continuo, se dividió en diferentes contratos de trabajo por obra o faena.

Que respecto de la norma del artículo 10 bis, inciso 2° del Código del Trabajo, el mismo fallo refiere que no se dan los presupuestos allí indicados, que las labores efectuadas en todo del período en que se desarrolló la relación fueron de carácter permanente, citándose que por ejemplo en una de ellas lo fue de encargado del control de asistencia, lo que es una actividad permanente y de carácter indefinida en las actividades de la demandada, por lo que aplicando el principio de la realidad, concluye que no se está en presencia de un contrato por obra o faena, sino de uno de carácter indefinido.

Que, respecto de la norma del artículo 163 inciso 3°, el fallo establece que el trabajador no usó la indemnización especial y las vacaciones establecidas en la ley 21.122 y que por ello hay incompatibilidad con la indemnización por años de servicio y demás prestaciones laborales. En forma especial, el hecho de que no firmó finiquito al término de la relación el año 2020.

DÉCIMO: Que, en relación a la norma del artículo 177 del Código del Trabajo, si bien el actor firmó algunos finiquitos en los periodos laborados con anterioridad, esta firma no constituye, por sí mismo, y de manera autónoma, algo que sea sacramental, pues es una prueba más que debe ponderarse dentro del conjunto de los hechos por el juez, en base y dentro de los principios que informan el derecho laboral, rama estructurada en base a principios protectores de la parte más débil de la relación laboral, como aquí lo hizo, opinión y decisión que esta Corte comparte.

UNDÉCIMO: Que, en definitiva, al fallarse que existió una relación



del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso planteado por don Pablo Cordero Vásquez, en contra del fallo de fecha 11 de febrero de 2021, dictado por el Juzgado del Trabajo de Curicó, el que es válido.

Acordada con el voto en contra del Ministro Suplente don Álvaro Saavedra Sepúlveda, quien fue de parecer de acoger el recurso de nulidad enderezado por la parte demandada y, consecuencialmente, desestimar la acción deducida en autos, en virtud de los siguientes fundamentos:

1.-) Que la parte demandada edifica su remedio de nulidad formal, respecto de la sentencia de 11 de febrero pasado, sobre la base de la causal estatuida en el artículo 477, segunda parte, del Estatuto Laboral, esto es, por haber sido dictada aquella con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al transgredirse en el fallo cuya ineficacia se impetra, lo prevenido en los artículos 10 bis, 163 inciso 3° y 177 del compendio sustantivo laboral.

2.-) Que, el conflicto de relevancia jurídica sometido a conocimiento de esta Corte, incide en discernir si el sentenciador de base ha incurrido en la causal de nulidad sobre la cual el demandado construye su recurso, teniendo en consideración para ello, los hechos que se dieron por establecidos en la sentencia cuya ineficacia se impetra, mismo que- atendida la causal de nulidad invocada- resultan inamovibles para este tribunal.

3.-) Que, teniendo en consideración que dos de las tres normas que el recurrente denuncia como infringidas en el antibiótico de nulidad que nos ocupa, fueron incorporadas al Código Laboral con ocasión de la dictación de la Ley N°21.122, promulgada el 21 de noviembre de 2018 y publicada en el Diario Oficial de 28 del mes y año referidos, resulta de capital relevancia determinar los efectos del cuerpo legal en referencia, en cuanto al tiempo.

4.-) Que, atendido que el Estatuto Laboral no contempla normas que disciplinen los efectos de esta clase de leyes en cuanto a su vigencia, resulta del todo necesario e imperativo recurrir a las normas contenidas en el Código de Bello, sobre este particular. Así, el artículo 9° inciso 1°, ubicado en el Título Preliminar del compendio sustantivo civil citado, párrafo 3° “Efectos de la ley”, previene que “La ley puede sólo disponer para lo futuro, y no tendrá jamás efecto retroactivo”, esto es, establece uno de los principios que gobiernan esta materia, cual es, el de la irretroactividad de la ley, mismo que constituye la regla general, siendo la retroactividad la excepción.



consecuencia, corresponde pronunciarse-en presencia de múltiples relaciones laborales entre las partes debidamente celebradas y finiquitadas, como lo estableció el Juez de base en la reflexión cuarta del fallo en revisión- sobre: a) Los contratos de trabajo celebrados por el período comprendido entre el 01 de febrero de 2012 y hasta el 31 de enero de 2019, todos legal y válidamente finiquitados por las partes y, b) Los contratos de trabajo celebrados por los períodos comprendidos entre el 01 de febrero y 18 de mayo de 2019, 03 de junio y 30 de octubre de 2019, 02 de noviembre de 2019 y 31 de enero de 2020, todos legal y válidamente finiquitados por las partes y, finalmente, entre el 01 de febrero y 08 de mayo de 2020, cuyo finiquito se negó a firmar la demandante, no debiendo preterir que una de los principios generales del derecho, con independencia de la rama de que se trate, es la omnipotencia de la ley, por sobre las demás fuentes formales del derecho, siendo una de las manifestaciones del principio en referencia en el Derecho Civil, la presunción del conocimiento de la ley, estatuida en el artículo 8 del Código Civil y, en materia laboral doméstica, el remedio en estudio, basado precisamente en haberse dictado una sentencia con infracción de ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por lo que ante una eventual tensión entre el texto legal y los principios generales o especiales del derecho, éstos últimos ceden el primero.

6.-) Que, uno de los principios generales que informan el derecho de los contratos- del cual el contrato de trabajo no es una excepción, con prescindencia de la asimetría contractual que exista entre las partes- es el de la autonomía de la voluntad, siendo uno de sus subproductos o subprincipios el de la libertad contractual, mismo que importa y/o supone la libertad de conclusión y de configuración interna de los contratos por parte de los contratantes. Así, en virtud de la libertad de conclusión, las partes son libres para contratar o no contratar y, en el primer caso, para determinar y/o elegir libremente con la persona que desean vincularse contractualmente como también para desvincularse. De otro lado, sobre la base de la configuración interna, las partes son libres para determinar el contenido del contrato o convención y las reglas a las cuales desean someter jurídicamente su relación e incluso, pueden las partes en virtud de la libertad de configuración interna ya referido, alterar o modificar las normas legales privadas que gobiernen un determinado contrato, respecto de cosas de la naturaleza o meramente accidentales, definidos en el artículo 1444 del Código de Bello, como es de ordinaria ocurrencia en materia laboral, cuando las partes por



las partes que concurren con su voluntad a su celebración. El sub principio en referencia, aplicable también en el plano laboral- se encuentra consagrado expresamente en el artículo 1545 del Código de Bello, que prescribe-en síntesis- que todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes **y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales**. Una capital consecuencia de lo anterior, es que este respeto a la manifestación de la voluntad creada por las partes, cuando ella ha sido claramente exteriorizada y exenta de todo vicio, se superpone a la voluntad de los jueces llamados por ley a interpretarla; luego, éstos últimos no pueden- sin infringir la ley- modificar los términos de la convención como tampoco mutar sus elementos esenciales, como no podrían cambiar el texto de una ley o privarlo de sus efectos, siendo su misión fundamental la de asegurar el cumplimiento u observancia de la misma por sus destinatarios. La entidad de la norma en referencia es tan manifiesta, que asimila la voluntad de las partes a la voluntad del legislador, circunstancia que debe tenerse en especial consideración para estos efectos.

8.-) Que, otro principio de carácter general en el derecho, es el de la buena fe, en general, y en materia contractual, el de buena fe objetiva, en particular, consagrado en el artículo 1546 del Código Civil, mismo que recorre transversalmente todo el ordenamiento jurídico-, cual torrente sanguíneo lo hace por el sistema circulatorio aportando el necesario oxígeno a todo el cuerpo humano, para su subsistencia, del cual, por cierto, no existe norma legal alguna que excluya al Derecho Laboral-, el cual impone a los contratantes la obligación de actuar correcta, leal y honestamente durante todo el iter contractual, esto es, en las fases precontractual, contractual y postcontractual, lo cual excluye toda actuación culposa o dolosa por parte de los contratantes; asimismo, el ejercicio abusivo de los derechos subjetivos y, finalmente, constituye un criterio de interpretación de los contratos.

9.-) Que, por otra parte, cabe consignar que interpretar un contrato o convención, consiste en determinar el sentido y alcance de sus disposiciones, *cuando sus términos son oscuros o dudosos, o aun cuando siendo claros sus términos, no se concilian con la naturaleza del contrato o con la manifestación clara de la voluntad de las partes o, finalmente, cuando relacionando las cláusulas del contrato, surgen dudas acerca del sentido y alcance de una o alguna de ellas*. En consecuencia, no consultándose en el caso de la especie, ninguno de los presupuestos fácticos que autoricen a este disidente para



los finiquitos , se observaron todas y cada de las exigencias establecidas por el legislador sustantivo laboral en el artículo 177 del código del ramo, con el objeto de salvaguardar los derechos de los trabajadores, y que autorizan al demandado para esgrimirlos en juicio, arribando la sentencia de base a una conclusión diversa que resulta del todo incompatible con la voluntad expresada en dichos instrumentos, procediendo el juez a-quo- en la reflexión sexta- a restar de todo poder liberatorio a los finiquitos convenidos libre y espontáneamente por las partes, superponiendo el principio especial de continuidad laboral de los servicios, del cual encontramos manifestaciones en lo prevenido en los artículos 4° inciso 2° y 159 N°4 inciso 2° del Código Laboral, no sólo a los principios generales y transversales referidos en las reflexiones que anteceden, sino que derechamente con su aplicación , infringió abiertamente el citado artículo 177 del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, si el contrato de trabajo que el Juez de base da por establecido por el período comprendido entre el mes de octubre de 2013 y el mes de enero de 2014, hubiere devenido en indefinido, por aplicación de la presunción a que alude en la reflexión quinta del fallo en revisión, éste disidente considera que, por ende, era innecesario la celebración de 12 contratos de trabajo y sus correspondientes finiquitos con una data posterior a aquella, debiendo concluir , en consecuencia, forzosamente que dichos actos jurídicos fueron celebrados inocuamente , esto es, para no producir efectos jurídicos, conclusión que se estrella estrepitosamente con el concepto de acto jurídico, mismo que no tiene un carácter distinto al enseñado en Derecho Civil, para los efectos laborales.

10.-) Que, en lo pertinente a los contratos de trabajo a que se aluden en el literal b) del acápite 4.-) que precede, conviene precisar que se encuentra acreditado que en los finiquitos legal y válidamente celebrados por las partes respecto de los contratos en referencia, salvo el último, el empleador observó exacta, íntegra y oportunamente lo prevenido en los artículo 177 – en la forma reseñada-, 10 bis y 163 inciso 3° incorporado por la Ley N°21.122, procediendo a indemnizar a la actora conforme a la última norma, ejerciendo ésta última el derecho que allí le asistía, por lo que la acción enderezada en autos debió ser, necesariamente, desechada, atendida la evidente y manifiesta incompatibilidad que existe entre el ejercicio del derecho en referencia por parte de la actora y la acción por despido injustificado contenida en el artículo 168 inciso 1° del Código del Trabajo intentada en autos, prescribiendo al efecto la parte final del citado



N°21.122, no importaban el pago de indemnización alguna a los trabajadores por años de servicios, cuestión que solucionó el cuerpo legal en referencia.

11.-) Que, a mayor abundamiento, el proceder de la demandada atenta, además, contra del principio de los actos propios, tanto desde un punto de vista sustantivo, como desde una óptica instrumental, destacando en este último aspecto, que la Ley N°20.886 en su artículo 1°, extiende la aplicación de ese cuerpo normativo a los Tribunales del Trabajo, el cual- en el caso de la especie- al convalidar el proceder de la demandada- transgredió el principio de buena fe, estatuido en el artículo 2° literal d) inciso 2° el cual reza que “ El juez, de oficio o a petición de parte, deberá prevenir, corregir y sancionar, según corresponda, toda acción u omisión que importe un fraude o abuso procesal, **contravención de actos propios** o cualquiera otra conducta ilícita...”, como quiera que con la interposición de su acción, la actora pretendió- como en los hechos lo obtuvo del tribunal de base- con total desprecio o prescindencia de los remedios que el legislador establece para estos efectos, restar todo valor probatorio a los finiquitos de contrato de trabajo, legal y válidamente celebrados por su persona, en cuya declaración de voluntad se observaron todos y cada de los requisitos de existencia y validez que la ley exige para los de su naturaleza, conforme a lo prevenido en el artículo 1445 del Código Civil, para sancionar dicha declaración de voluntad.

12.-) Que, atendido lo concluido precedentemente, al efectuar el tribunal de base las declaraciones contenidas en lo resolutivo del fallo cuya ineficacia se impetra, infringió los artículos 10 bis, 163 inciso 3° y 177 del Código del Trabajo, conducta ministerial que influyó sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia impugnada, razón por la cual el arbitrio en estudio debe ser, necesariamente, acogido.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del abogado integrante don Robert Morrison Munro, y del voto de minoría, su autor.

Rol 74-2021 laboral.



Moisés Olivero Muñoz Concha
MINISTRO
Fecha: 26/05/2021 13:17:49

Álvaro Andrés Saavedra Sepúlveda
MINISTRO(S)
Fecha: 26/05/2021 13:53:26

Robert Keith Morrison Munro
ABOGADO
Fecha: 26/05/2021 13:31:05



Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Talca integrada por Ministro Moises Olivero Muñoz C., Ministro Suplente Alvaro Andres Saavedra S. y Abogado Integrante Robert Morrison M. Talca, veintiséis de mayo de dos mil veintiuno.

En Talca, a veintiséis de mayo de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

