

San Miguel, doce de agosto de dos mil veinte.

Vistos:

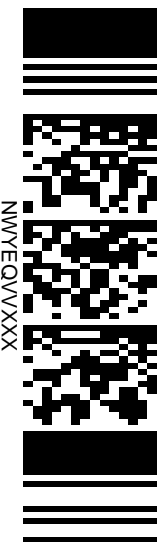
En estos antecedentes ingreso Corte N° 615-2019 Laboral, correspondiente a la causa RIT T-209-2018, RUC 1840154414-K, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, caratulada “Veloza Sazo Alejandro con Fundación Instituto Profesional DUOC UC”, por sentencia de quince de octubre de dos mil diecinueve, se rechazaron las excepciones de caducidad de la acción de tutela laboral y de finiquito respecto de la acción de declaración de relación laboral; acogándose parcialmente la demanda, en cuanto se declaró que la relación laboral habida entre las partes es de duración indefinida, extendiéndose desde el 1 de abril de 2016 y que se ha mantenido vigente a la fecha de presentación de la demanda -17 de diciembre de 2018-; en consecuencia, se condenó a la demandada a pagar sólo el feriado legal correspondiente a cuarenta y dos días corridos. Por otra parte, se rechazaron las acciones de tutela por vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral y lo demás pedido en la demanda, la excepción de prescripción respecto de la declaración de existencia de relación laboral de naturaleza indefinida y se estimó innecesario pronunciarse sobre esta excepción en relación al pago de remuneraciones, cotizaciones previsionales y gratificaciones legales, y en relación a la excepción de falta de legitimación activa en cuanto al cobro de cotizaciones de seguridad social.

Contra esta decisión las partes dedujeron recursos de nulidad. El demandante lo fundó, respecto de la demanda de declaración de relación laboral indefinida y cobro de prestaciones asociadas, en tres causales que interpuso una en subsidio de la otra, a saber, la de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo; la de la letra e) del mismo artículo, por contener decisiones contradictorias y por haber otorgado más allá de lo pedido; y la del artículo 477 del referido código, por infracción de los artículos 2, 5 inciso segundo y 159 del Código del Trabajo. Por su parte, la demandada basó el recurso de nulidad en dos causales que invocó una en subsidio de la otra, esto es, la de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 456 del mismo texto legal; y la del artículo 477, por infracción de los artículos 159 N° 4 y 177 del referido código y 1546 y 2460 del Código Civil.

Por resolución de 29 de julio pasado, la Sala Tramitadora de esta Corte declaró admisibles los recursos, procediéndose a su vista el 4 de agosto último ante la Quinta Sala, oportunidad en que se escucharon los alegatos de los abogados don Guillermo Cáceres Sepúlveda y don Andrés Dighero Eberhard, en representación del demandante y demandada, respectivamente.

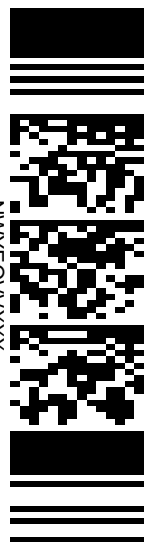
Con lo oído, relacionado y teniendo presente:

I.- En cuanto al recurso de nulidad de la demandada.



Primero: Que, en primer término, la demandada impugna la sentencia por la causal contemplada en la letra b) del artículo 478, en relación con el artículo 456, ambos del Código del Trabajo, porque sostiene que la sentencia, en el considerando duodécimo, infringe las reglas de la lógica formal, específicamente, los principios de razón suficiente y de identidad. Respecto del principio de razón suficiente, señala que se produce, en primer término, porque no se desprende de las declaraciones de los testigos que el contrato pueda ser de naturaleza indefinida, sino al contrario, conducen a establecer una relación contractual a plazo fijo en diversos periodos y su debida justificación; en segundo lugar, porque no se analizan probanzas incorporadas en autos, como las declaraciones de los testigos Juan Pablo Allendes y Rodrigo Aedo, que llevan a establecer una relación a plazo fijo, que ha sido finiquitada en todas las oportunidades en que ha existido; en tercer lugar, porque se resta valor a los finiquitos, a pesar de cumplir los requisitos establecidos en la ley para tener pleno poder liberatorio. De este modo, esgrime que la construcción del fallo colisiona de manera manifiesta con la sana crítica, porque la jueza *a quo* no logra establecer -por no existir prueba en este sentido- la continuidad en la prestación del servicio de docencia; tampoco logra establecer un vínculo de naturaleza indefinida y que se pudiera configurar alguna de las hipótesis del artículo 159 del Código del Trabajo. Asimismo, se infringe el principio de razón suficiente, porque la misma jueza *a quo* dictó sentencia de manera coetánea en un caso idéntico, RIT T-229-2018 del mismo tribunal, en que acoge la excepción de finiquito y rechaza la solicitud de relación laboral indefinida. Indica que en el mismo considerando duodécimo, además, se asienta que no pudo acreditarse la prestación efectiva de servicios -docencia directa- durante los meses de enero, febrero y primeros días de marzo, por lo que la relación laboral continua se ha visto suspendida durante esos meses; lo que no tiene sustento en la prueba rendida, como tampoco en la ejecución de los contratos de trabajo.

Segundo: Que la causal esgrimida en forma principal tiene como finalidad obtener la modificación de los hechos consignados en el fallo, puesto que lo que se ataca es el resultado de la valoración probatoria efectuada en la sentencia, cuando se produce una infracción manifiesta de las reglas de la sana crítica. Así, como esta Corte ha señalado con anterioridad, la labor del tribunal de nulidad, en estos casos, no es efectuar una nueva valoración de la prueba rendida y extraer de ella conclusiones fácticas propias, sino que únicamente fiscalizar la valoración de la misma efectuada por el tribunal laboral y su conformidad con los parámetros de la sana crítica, en los términos descritos en el artículo 456 del Código del ramo, que describe una metodología de análisis que procura obtener una decisión racional en el fallo en estudio.



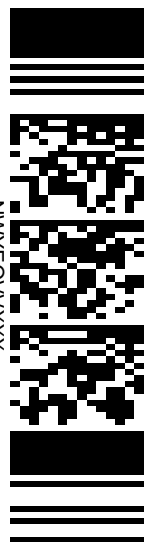
En suma, la labor que corresponde a este tribunal es netamente intelectual, esto es, corroborar el uso incorrecto de los reseñados parámetros, identificando las inferencias erradas y demostrar que se han obtenido incorrectamente.

Tercero: Que, en la especie, no procede el estudio de la causal desde la perspectiva de las reglas de la lógica, toda vez que la infracción al principio de razón suficiente parte de una premisa fáctica que no la constituye. En efecto, las argumentaciones de la recurrente para sustentar la supuesta vulneración del referido principio dicen relación con la calificación jurídica efectuada por la sentenciadora del fondo -relación laboral de carácter indefinida y no contratos a plazo fijo-, lo cual debió ser reclamado por medio de una causal de invalidación diversa y no a través del motivo de nulidad en análisis. En cuanto al principio de identidad, cabe señalar que tampoco corresponde pronunciarse a su respecto, desde que no se desarrolló.

Cuarto: Que en consecuencia, la causal invocada en forma principal, no puede prosperar.

Quinto: Que en lo que atañe a la causal subsidiaria del artículo 477 del Código del Trabajo, la recurrente expresa que la sentencia incurrió en infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 159 N° 4 y 177 del Código del Trabajo y 1546 y 2460 del Código Civil, al acoger la acción de declaración de relación laboral indefinida, rechazar la excepción de finiquito y acoger consecuentemente prestaciones improcedentes.

Indica que la sentencia impugnada aplicó erróneamente los artículos 159 N° 4 y 177 del Código del Trabajo, porque los hechos establecidos en la sentencia no se subsumieron en la normas señaladas, en circunstancias que correspondía hacerlo, desde que no existió una relación laboral indefinida entre la demandada y el actor, sino una serie de contratos de trabajo a plazo fijo que fueron debidamente finiquitados en documentos suscritos voluntariamente y sin fuerza. Aduce que atendido los hechos asentados, el tribunal efectuó la calificación vulnerando las disposiciones señaladas respecto de la acción declarativa de reconocimiento de relación laboral de duración indefinida, en particular en el considerando duodécimo de la sentencia. Afirma que se debió rechazar la acción declarativa de relación laboral indefinida y acoger la excepción de finiquito, toda vez que conforme a los hechos asentados, no resulta posible concluir que entre los litigantes ha existido una relación laboral de naturaleza indefinida. Expresa que no podría ser establecida una relación laboral continua respecto de contratos a plazo fijo, debidamente finiquitados, cumpliendo todas las formalidades previstas para estos efectos, sin reserva de derechos y separados en el tiempo por dos meses y medio, sin que concurren los supuestos normativos para transformar una relación laboral a plazo fijo en indefinida. En ese sentido, argumenta que los contratos de trabajo a plazo fijo del actor no se encuadran en la presunción legal de contrato de duración



indefinida del artículo 159 N° 4 inciso segundo del Código del Trabajo, porque, en primer lugar, no deben considerarse los contratos de trabajo a plazo fijo anteriores a marzo de 2018 objeto de los finiquitos, por lo que solamente queda un solo contrato a plazo fijo, el que no se encuadra en la norma invocada; y, en segundo término, porque aunque no se acoja la excepción de finiquito, los contratos de trabajo temporales no se encuadran en la hipótesis indicada, pues solamente existieron dos contratos a plazo fijo y no tres, como exige la norma precitada, durante doce meses en el período de quince meses desde la primera contratación. En cuanto a la procedencia de la excepción de finiquito, expresa que en los hechos asentados de la sentencia, se constata que el actor, a partir del contrato de trabajo del año 2016 y hasta el año 2017, firmó finiquitos ante ministros de fe, sin efectuar reserva alguna, otorgándose el más amplio, completo y total finiquito; además, la sentenciadora desestimó la alegación del demandante de existir fuerza para obtener su suscripción, y establece que la relación laboral se encontraba suspendida por dos meses y medio cada año, durante los meses de enero, febrero y primeros días de marzo; sin embargo, sin fundamento, en el fallo se manifiesta que los finiquitos no resultan estar acordes con la realidad. Sostiene que dicha calificación infringe el artículo 177 del Código del Trabajo y el 2460 del Código Civil, en primer lugar, porque la sentencia no se pronuncia sobre el poder liberatorio de los finiquitos firmados por las partes; en segundo lugar, porque los finiquitos se firmaron y ratificaron por el actor luego de la extinción de los respectivos contratos de trabajo a plazo fijo, por lo que no se vulneró ningún derecho irrenunciable, los que, en materia laboral, solamente tienen lugar durante la vigencia del contrato de trabajo, según previene el artículo 5 inciso segundo del Código del Trabajo; en tercer lugar, porque la sentencia no establece que existe una prestación continua de servicios entre contratos a plazos fijos, transcurriendo al menos dos meses entre cada contrato; en cuarto término, porque los hechos asentados refieren que el actor celebró y ratificó los finiquitos ante ministro de fe, y que cumplen las formalidades exigidas por el artículo 177 del Código del Trabajo, declarando en el instrumento que nada le adeuda la demandada por ningún concepto, sin formular reserva de derechos; y, en quinto lugar, porque el actor tenía pleno conocimiento que al momento de suscribir el correspondiente finiquito, renunciaba a toda acción que tenga por fundamento pretender modificar alguna de las relaciones de trabajo fenecidas. Expresa, además, que el finiquito legalmente celebrado, por ser de naturaleza transaccional, tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada, porque posee el efecto de cosa juzgada en conformidad al artículo 2460 del Código Civil, y provoca el término de la relación laboral en las condiciones que en él se consigna. Indica que la sentenciadora, al haber descartado la fuerza, confirmó que en el finiquito suscrito por las partes existió consentimiento y poder liberatorio en los aspectos que formaron parte de la relación laboral extinguida; sin que resulte legítimo



cuestionar el consentimiento, toda vez que no existe petición de ineficacia de los finiquitos en la demanda, ni menos una relación circunstanciada de hechos en ese sentido. Concluye que conforme a los artículos 177 del Código del Trabajo, y 1546 y 2460 del Código Civil, los finiquitos firmados y ratificados ante ministro de fe, tienen pleno poder liberatorio, y en este caso, exonera a la demandada de cualquier tipo de responsabilidad u obligación en relación a los términos convenidos en dichos finiquitos.

Sexto: Que para el análisis de la causal reseñada y, por la naturaleza de la misma, corresponde tener presente que la recurrente acepta los hechos que el tribunal del fondo asentó en la sentencia impugnada.

En este sentido, se deben consignar los hechos que, en lo que interesa, estableció el fallo recurrido, a saber:

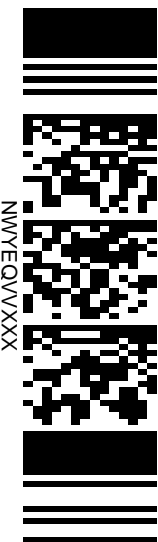
a).- el actor comenzó a prestar servicios para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia de la demandada mediante contrato de 11 de marzo de 2015 para desempeñar labores hasta el 31 de julio de 2015, el que terminó en esta data (considerandos cuarto y décimo);

b).- luego, el demandante prestó servicios para la demandada a partir del 1 de abril de 2016, mediante la suscripción de tres contratos a plazo fijo, de 1 de abril de 2016, de 6 de marzo de 2017 y 5 de marzo de 2018, que se extendían hasta el 31 de diciembre de cada año calendario; y firmó finiquitos al término de cada año académico, ante ministro de fe, sin efectuar reserva alguna en ellos, siendo el último el correspondiente al año académico 2017 (considerandos cuarto y décimo);

c).- en virtud de los referidos contratos (cláusula primera) el actor debía prestar servicios de docente y en tal calidad impartir clases en las asignaturas o cursos que la demandada le encargare ejecutar, además de todas aquellas labores o tareas que se encontraren relacionadas con la docencia que le fueren encomendadas por la empleadora, tareas que debían ser desempeñadas por el demandante en la sede San Joaquín de la demandada (considerando cuarto y décimo);

d).- durante los meses de enero y febrero el actor debía preparar -como todos los docentes- las actividades académicas que le tocaría dirigir a partir del semestre siguiente, el que comenzaría en el mes de marzo de cada año. Sin embargo, no existen antecedentes suficientes para establecer las condiciones en que aquello ocurrió de manera de poder concluir que dichas labores se encontraban dentro de la hipótesis contenida en la cláusula primera de cada contrato de trabajo (considerando décimo);

e).- en la estructura remuneracional del actor que consta en sus contratos de trabajo, las remuneraciones están referidas al valor hora asociado a cada curso, y es en base a aquél que se pagan las mismas (considerando décimo);



f).- en los finiquitos se han cumplido las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, y en estos el trabajador declaró que la empleadora nada le adeuda (considerando duodécimo);

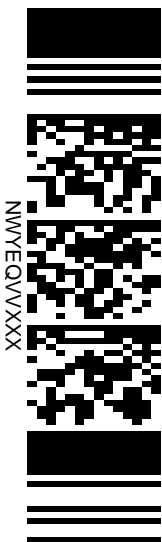
g).- no existe prueba que permita establecer que la demandada incurrió en fuerza para obtener la suscripción de los mentados finiquitos (considerando duodécimo).

Séptimo: Que sobre la base de tales hechos y teniendo presente los principios de continuidad laboral, primacía de la realidad y de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el tribunal del fondo arribó a la convicción que la relación laboral habida entre las partes fue continua, permanente y de carácter indefinida a partir del 1 de abril de 2016 y que se ha mantenido vigente a la fecha de interposición de la demanda (17 de diciembre de 2018); suspendiéndose durante los meses de enero, febrero y primeros días de marzo de cada año los servicios prestados por el actor y su correspondiente contraprestación, suspensión a la que concurrió con su voluntad el trabajador.

Del mismo modo, concluyó que los finiquitos invocados -a pesar de cumplir las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo y que el trabajador declaró que la empleadora nada le adeuda- no resultan estar acordes con la realidad y han sido extendidos en términos meramente formales, pues no ha existido una voluntad real de poner término al vínculo laboral que ligaba a las partes, porque si bien se manifiesta formalmente la voluntad del trabajador de renunciar al derecho de reclamar prestaciones laborales a su empleadora, acontece que no se suscriben o elaboran una vez terminado el vínculo laboral, ya que inmediatamente (dos meses y días) después de su materialización, el trabajador sigue prestando servicios personales remunerados para la misma empleadora, en las mismas condiciones; razón por la cual no se les da valor alguno.

Octavo: Que el finiquito es *“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. El finiquito en cuanto acto jurídico representa una convención y, frecuentemente, es de carácter transaccional.”* (Manual de Derecho del Trabajo, William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, p. 60).

Como convención, el finiquito es vinculante para quienes concurren a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral, esto es, a aquéllos que consienten en finalizarla en determinadas condiciones y expresan su voluntad libre de todo vicio, teniendo carácter transaccional y poder liberatorio respecto de todo aquello en que las partes han concordado, efecto que no se extiende a los aspectos en que el



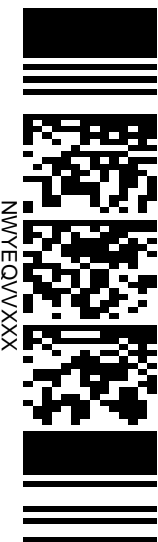
consentimiento no se formó, como algún rubro respecto del cual alguna de las partes manifieste discordancia.

En este sentido, el artículo 2460 del Código Civil, prevé que: “*La transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia...*”, de manera que 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 en él se consignan.

Noveno: Que del tenor del artículo 177, incisos primero, segundo y octavo, del Código del Trabajo, se desprende que el finiquito debe reunir ciertos requisitos para tener fuerza liberatoria, 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 esta disposición; el ministro de fe actuante debe dejar constancia, de alguna manera, de la ratificación o aprobación que el trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento; asimismo, en el finiquito debe constar 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, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes. Además, el trabajador que estime que alguna obligación derivada del contrato no se ha cumplido por el empleador, puede hacer reserva de sus derechos en el finiquito, antes de suscribirlo en la forma dispuesta por la ley.

Décimo: Que en la especie, se estableció en la sentencia recurrida que se suscribió un contrato a plazo fijo entre el actor y la demandada el 11 de marzo de 2015 para desempeñar labores hasta el 31 de julio de 2015, el que terminó en esta data. Además, se asentó que las partes celebraron otros tres contratos a plazo fijo desde los meses de abril o marzo hasta diciembre, los años 2016 al 2018. Asimismo se estableció 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. Del mismo modo, se asentó que al vencimiento del plazo estipulado en cada uno de los contratos se suscribió un finiquito, mediando dos meses aproximadamente entre cada contrato a plazo fijo, con excepción del contrato que contemplaba como fecha de término el 31 de diciembre de 2018; finiquitos que 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.

Undécimo: Que, de acuerdo a tales presupuestos fácticos, en lo que dice relación con los finiquitos, 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 2016 y hasta diciembre de 2017, y al no establecerlo así la sentencia impugnada incurrió en la causal de nulidad invocada, por infracción de los artículos 177 del Código del Trabajo y 2460 del Código Civil. En efecto, no resulta



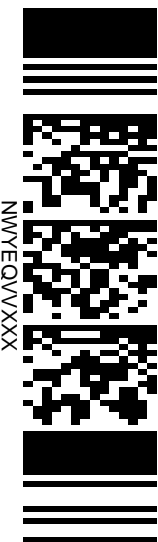
procedente, como se hace en la sentencia atacada, restar poder liberatorio a los finiquitos tomando en consideración otras circunstancias o principios que no se sostienen en hechos acreditados en la causa, como la continuidad en la prestación de los servicios y el principio de la primacía de la realidad, dado que se estableció 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. Por otro lado, 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 el caso de autos.

Duodécimo: Que, a su turno, como se advierte del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, que consagra el principio de la continuidad de la relación laboral, existen tres situaciones en las cuales los contratos a plazo se transforman en indefinidos, esto es, por el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador; por la segunda renovación del pacto de dicho carácter; y por la prestación de servicios discontinuos en virtud de más de dos convenciones del mismo tipo, durante doce meses o más, en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación.

Decimotercero: Que los hechos asentados en la sentencia, referidos en el considerando sexto de este fallo, no permiten tener por establecida la concurrencia de alguna de las hipótesis previstas en el numeral 4° del artículo 159 del código del ramo, únicas que importan la mutación de un contrato a plazo fijo a uno de carácter indefinido. En efecto, cada contrato de trabajo a plazo fijo suscrito por las partes tuvo una duración aproximada de nueve o diez meses; el trabajador no continuó prestando servicios después de expirado el plazo de cada uno de ellos; no hubo renovación de tales instrumentos sino una nueva contratación luego de transcurridos dos meses desde el término del anterior; tampoco hubo por parte del actor prestación de servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo durante doce meses o más, en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación.

Decimocuarto: Que, en consecuencia, al establecer la sentenciadora que la relación laboral que existió entre las partes era de carácter indefinida, pese a no concurrir ninguna de las hipótesis que contempla el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo importa la infracción de dicha disposición, por falsa aplicación.

Decimoquinto: Que las infracciones de ley constatadas influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo impugnado, en la medida que las referidas erradas conclusiones condujeron a declarar la existencia de una relación laboral continua e indefinida y condenar a la demandada al pago de prestaciones improcedentes.

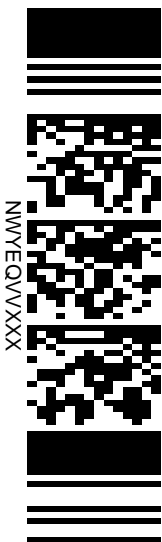


Decimosexto: Que, en estas condiciones, corresponde acoger el recurso de nulidad de la demandada por la causal subsidiaria invocada.

II.- En cuanto al recurso de nulidad del demandante.

Decimoséptimo: Que la parte demandante deduce recurso de nulidad fundado en tres causales que interpuso una en subsidio de la otra, a saber, la de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo; la de la letra e) del mismo artículo, por contener decisiones contradictorias y por haber otorgado más allá de lo pedido; y la del artículo 477 del referido código, por infracción de ley, todas las cuales impugnan el fallo respecto de la demanda de declaración de relación laboral indefinida, en aquella parte que establece como fecha de inicio de ésta el 1 de abril de 2016 y la suspensión de la misma durante los meses de enero, febrero y los primeros días del mes de marzo de cada año, negando el pago de las prestaciones laborales asociadas a aquel período.

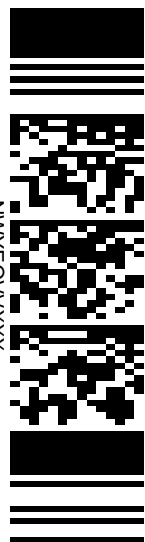
Decimooctavo: Que en lo que concierne a la causal principal, de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 456 del mismo texto legal, sostiene que la sentencia recurrida vulnera las reglas de la lógica formal, en especial, de no contradicción y razón suficiente, y las máximas de la experiencia. Respecto de la regla de no contradicción, señala que se infringe porque la sentenciadora, por una parte, afirma que la relación laboral continua se suspendió durante los meses de enero, febrero y días de marzo previo al inicio del año académico de cada periodo en que el actor ha prestado sus servicios; y, por otra parte, reconoce que el actor “permanentemente” se mantenía vinculado a la demandada, todo lo cual sólo puede justificarse por el hecho que sí prestaba servicios, aunque no a través de clases presenciales, en preparación de sus clases. En lo que atañe a la regla de la razón suficiente, indica que se infringe porque la sentenciadora, por un lado, afirma que en el lapso correspondiente a los meses de enero, febrero y días de marzo previo al inicio del año académico se encontraba suspendida la relación laboral; y, por otra parte, tiene por acreditado que el demandante es docente, que el vínculo contractual laboral era de carácter indefinido, y que como tal, prestaba servicios en los mismos términos que lo hacían los otros docentes que sí estaban contratados indefinidamente conforme a la ley. Argumenta que no existe una razón suficiente que permita acreditar que el actor no trabajó “como docente” durante los meses de enero y febrero y los primeros días de marzo, toda vez que los docentes sí trabajan en ese período pero no en aula; a lo que se suma el hecho que con los contratos de trabajo y el certificado de cotizaciones previsionales, se acreditó que a partir del año 2015 el actor prestó servicios de subordinación y dependencia para la demandada casi de forma exclusiva. Expresa además que también se infringen las máximas de la experiencia, porque para analizar la prueba rendida, no puede obviarse el hecho que se trata de un “docente o profesor”, cuyos servicios, atendida la naturaleza de los mismos, “mutan” durante los períodos de



feriados cuando no hay clases, lo que es una realidad que siempre ha existido, y jamás se ha discutido que debe ser igualmente remunerada y el Código del Trabajo no la considera como suspendida. Asimismo, indica que se infringen al considerar para el inicio de la relación laboral indefinida con la demandada, el contrato de 1 de abril de 2016, no obstante que debió considerarse el contrato de 11 de marzo de 2015, porque el actor continuó prestando servicios de docente durante el segundo semestre del año 2015, razón por la cual emitió boleta de honorarios el 8 de febrero de 2016.

En subsidio, invoca la causal de la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, contener el fallo impugnado decisiones contradictorias y dar más allá de lo pedido por la parte demandada. En lo que concierne a las decisiones contradictorias, señala que el fallo acogió la pretensión de reconocimiento de la relación laboral de carácter indefinido, de manera que la consecuencia más lógica e inmediata era acoger la demanda asimilando el pago de las remuneraciones y cotizaciones devengadas durante el periodo que media entre la celebración de uno y otro contrato a plazo fijo, esto es, durante los meses de enero, febrero y parte de marzo, sin embargo rechazó dicha pretensión por considerar que en dicho lapso se suspendía la relación laboral. Indica que las decisiones consistentes en reconocer la relación laboral indefinida y comprender suspendida la relación laboral durante ciertos períodos, resultan manifiestamente contradictorias. En lo que concierne al vicio de *extra petita*, esgrime que en el escrito de contestación de DUOC UC, no se solicitó que se declare la suspensión de la relación laboral indefinida por el período comprendido entre los meses de enero, febrero y primeros días de marzo, sin embargo el tribunal *a quo* la decretó, de manera que al no haberse discutido su procedencia en la instancia, al haberse declarado, se incurre en el vicio invocado.

En subsidio, invoca la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de los artículos 2, 5 inciso segundo y 159 del referido código, al concluir la sentencia que la relación laboral de carácter indefinido se suspende durante los meses de enero, febrero y parte de marzo. En lo que toca al artículo 2 del Código del Trabajo, aduce que la infracción se produce porque la sentencia crea una nueva sub-categorización dentro de la categoría misma de docentes con contrato indefinido, razonamiento que es discriminatorio y perjudica al actor, toda vez que lo priva de aquellas prestaciones a las que sus pares, sujetos al mismo régimen contractual indefinido, tienen derecho. En cuanto al artículo 5 inciso segundo del Código del Trabajo, expresa que se infringe en relación a dos derechos irrenunciables, esto es, el derecho a recibir el pago de las remuneraciones y las cotizaciones de seguridad social, devengadas durante los meses de enero, febrero y parte de marzo, lo que implica imponer para el actor una renuncia forzada a derechos laborales que son irrenunciables; siendo, además, improcedente la referida declaración de suspensión,



porque no encuadra en caso alguno de suspensión convencional, legal o judicial. Respecto del artículo 159 del Código del Trabajo, señala que esta norma consagra el denominado principio de la primacía de la realidad, la que se infringe porque la declaración de suspensión de la relación laboral importa desconocer la naturaleza de las labores reales que ejercen los profesores o docentes durante el período de enero, febrero y principios de marzo, propias de todo docente, donde sí se trabaja en labores distintas a dar clases en aulas, como planificar, organizar los cursos o ramos a impartir, y preparar los contenidos de los mismos.

Decimonoveno: Que en atención a lo expuesto precedentemente, aparece manifiesto que las causales denunciadas por el demandante parten del presupuesto asentado en el fallo impugnado de existencia de una relación laboral continua e indefinida, de manera que, conforme a lo que se ha señalado en los considerandos decimotercero y decimocuarto de esta sentencia, el recurso de nulidad no puede prosperar, desde que en estos se ha concluido que el vínculo laboral habido entre las partes es a plazo fijo.

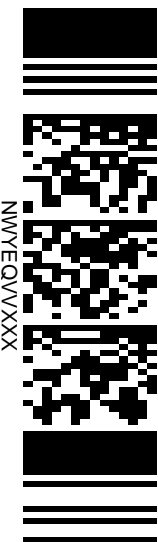
Vigésimo: Que por consiguiente el recurso de nulidad planteado por la parte demandante debe ser desestimado.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto por los artículos 474 y 477 a 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante y **se acoge** el deducido por la parte demandada, en contra de la sentencia definitiva de quince de octubre de dos mil diecinueve, dictada en causa RIT T-209-2018, RUC 1840154414-K, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel; en consecuencia, se invalida la referida sentencia, la que se reemplaza por la que se dicta a continuación, en forma separada y sin nueva vista.

Regístrese.

Redacción de la ministra señora Ma. Catalina González Torres.

N° 615-2019 LABORAL.



San Miguel, de agosto de dos mil veinte.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 478 inciso segundo del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

Vistos:

Por razones de economía procesal se reproduce la sentencia anulada, emanada del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, de quince de octubre de dos mil diecinueve, dictada en causa RIT T-209-2018, con excepción de los considerandos undécimo y décimo tercero, que se eliminan. Asimismo, se suprime el párrafo segundo del numeral 8 del considerando décimo; y las siguientes expresiones escritas en el párrafo segundo del motivo vigésimo segundo, la primera, que se inicia con la frase “Que sobre este punto” y termina con “corresponde analizar, a mayor abundamiento las mismas”, y la segunda, que comienza con la oración “se les da la opción de modificar” y finaliza en el punto aparte. Del mismo modo, en el párrafo primero del fundamento vigésimo séptimo, se elimina la expresión que se inicia con las palabras “a la luz” y termina en el punto aparte; y en el párrafo segundo del mismo considerando se reemplaza el texto que se inicia con las palabras “se dará lugar al pago” y termina en el punto aparte, por el siguiente: “se rechazará esta pretensión atendido lo razonado y concluido en las consideraciones precedentes, en las que se estableció que las partes estuvieron vinculadas por contratos a plazo fijo y que la relación laboral no mutó a una de carácter indefinido”. Por último, se mantiene del considerando duodécimo sólo la expresión que se lee en el párrafo cuarto que comienza con las palabras “los finiquitos suscritos por” y termina con “nada le adeuda”; el texto que se lee en el párrafo séptimo que se inicia con los vocablos “según consta en los contratos” y finaliza con “actividades adicionales a las anteriores”, y los párrafos quinto y octavo o final.

Además, se reproducen los fundamentos octavo a decimotercero de la sentencia de nulidad que antecede.

Y se tiene además presente:

Primero: Que la demandada DUOC UC, al contestar la demanda opuso la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada respecto de los contratos a plazo fijo celebrados con anterioridad a marzo de 2018, puesto que en cada uno de los finiquitos suscritos, el actor reconoce que ninguna suma de dinero se le adeuda, finiquitos que cumplen con las formalidades legales y cuya validez no fue impugnada en el juicio y menos se hizo alguna reserva de derechos para reclamar lo pretendido a través de la acción deducida por el actor.

Segundo: Que atendido lo concluido y razonado en la sentencia de nulidad, en sus consideraciones décimo a decimotercero, reproducidas, unido al hecho asentado que desde la fecha de término de cada contrato a plazo fijo y la de celebración del siguiente medió un lapso superior a dos meses, durante el cual el actor no desempeñó



funciones para la demandada, cabe concluir que los finiquitos suscritos por el actor y la demandada, cumpliendo las formalidades previstas en el artículo 177 del Código del Trabajo, tienen pleno poder liberatorio para las partes, de manera que corresponde acoger la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada opuesta por la demandada.

Tercero: Que, del mismo modo, teniendo presente lo concluido y razonado en el considerando decimotercero de la sentencia de nulidad, se debe concluir que, en la especie, no concurre ninguna de las hipótesis de mutación del pacto a plazo fijo en uno de duración indefinida, previstas en el numeral 4° del artículo 159 del Código del Trabajo. Asimismo, corresponde concluir que el contrato a plazo fijo suscrito por las partes el 5 de marzo de 2018 terminó el 31 de diciembre de ese mismo año, por la causal de vencimiento del plazo convencido, de conformidad con lo previsto en el mencionado artículo 159 N° 4 del estatuto laboral. Igualmente, no habiéndose asentado que el actor continuó prestando servicios con posterioridad al vencimiento del plazo aludido, aquél no pudo mutar en uno de duración indefinida.

Cuarto: Que, en estas condiciones, corresponde desestimar la demanda de declaración de relación laboral de naturaleza indefinida y la de cobro de prestaciones derivadas de esta declaración.

Por estas consideraciones y, visto además, lo dispuesto en los artículos 1 a 5, 7 a 10, 41, 67, 159 N° 4, 177, 446 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, y 19 de la Constitución Política de la República, se declara que:

I.-Se rechaza la excepción de caducidad de la acción de tutela de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral.

II.- Se desestima la excepción de prescripción en relación a la declaración de existencia de relación laboral de naturaleza indefinida, no resultando necesario pronunciarse en relación a aquella respecto de las prestaciones de remuneraciones, pago de cotizaciones previsionales y gratificaciones legales. En igual sentido no se emite pronunciamiento en relación a la excepción de falta de legitimación activa reclamada por la demandada en relación al cobro de cotizaciones de seguridad social.

III.- Se acoge la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, respecto de los contratos a plazo fijo celebrados con fechas 1 de abril de 2016 y 6 de marzo de 2017.

IV.- Se rechaza la demanda de declaración de relación laboral de duración indefinida, interpuesta por don Alejandro Velozo Sanzo en contra de Fundación Instituto Profesional DUOC UC.

V.- Se rechaza la denuncia de tutela laboral, por vulneración de derechos fundamentales ocurrida durante la vigencia de la relación laboral; y la demanda de subterfugio.



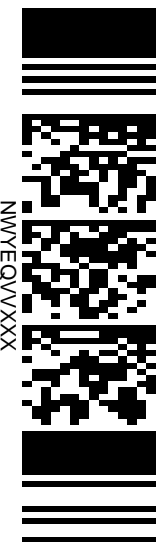
VI.- Se rechaza la demanda de cobro de prestaciones, esto es, remuneraciones, cotizaciones de seguridad social, feriado legal, gratificaciones legales y horas extraordinarias.

VII.- Cada parte pagará sus costas.

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.

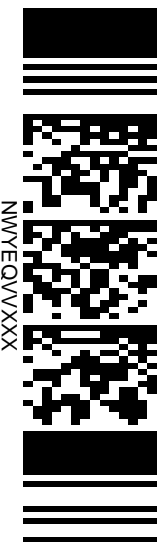
Redacción de la ministra señora Ma. Catalina González Torres.

N° 615-2019 LABORAL.



Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de San Miguel integrada por los Ministros (as) Maria Carolina U. Catepillan L., Liliana Mera M., Maria Catalina González T. San miguel, doce de agosto de dos mil veinte.

En San miguel, a doce de agosto de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>